Gênero no Governo Local

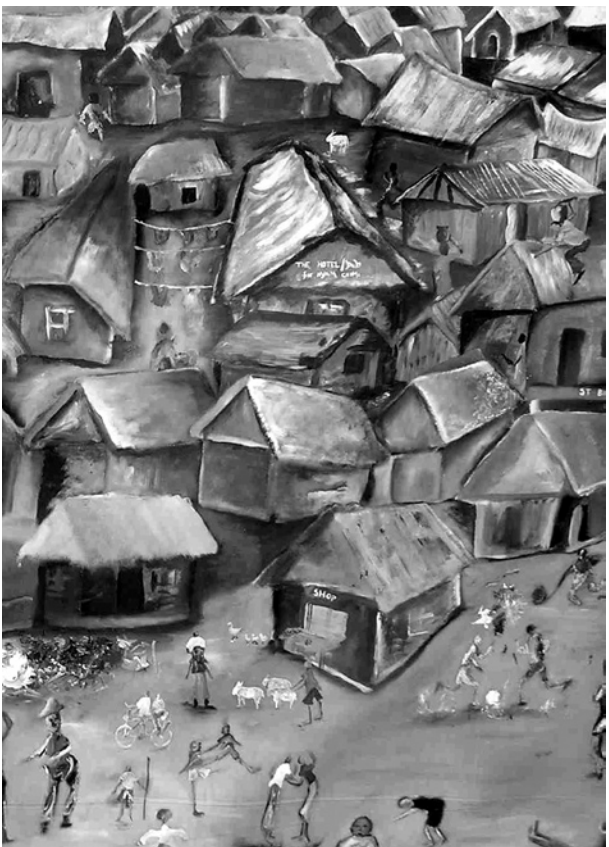
Manual de Treinamento para Capacitadores

Ferramentas de Treinamento
para o Governo Local

UN-HABITAT

Gênero no Governo Local

Manual de Treinamento para Capacitadores



Copyright © United Nations Human Settlements Programme 2008

ISBN: 978-92-1-131974-3

HS/993/08 E

TERMOS DE RESPONSABILIDADE

As designações utilizadas e a apresentação do material desta publicação não representam quaisquer opiniões da parte da Secretaria das Nações Unidas com relação ao status legal de qualquer país, território, cidade ou área, nem suas autoridades, a delimitação de suas fronteiras ou limites, seus sistemas econômicos ou graus de desenvolvimento. Os textos poderão ser reproduzidos sem autorização, desde que seja indicada a fonte.

Criado e impresso em Nairobi pelo Escritório das Nações Unidas de Nairobi.

Pintura da capa © Rhino Care Art Project

A publicação de "Gender Equality and Equity: A Sourcebook for Local Government Training" foi possível através do apoio financeiro dos Governos da Holanda, Noruega e Espanha.

Publicado por:

United Nations Human Settlements Programme (UN-Habitat)
P.O. Box 30030 GPO 00100
Nairobi, Kenya
Fax: +254 20 7623092 (TCBB Office)
Email: tcbb@unhabitat.org
Website: www.unhabitat.org

Apresentação

A boa governança local não pode funcionar se não atentar devidamente para a igualdade de gêneros e o empoderamento das mulheres. É por este motivo que o UN-Habitat tem investindo permanentemente para incorporar a questão de gênero tanto internamente como em seu trabalho junto aos parceiros.

O UN-Habitat publicou recentemente uma série de ferramentas de treinamento com vistas a desenvolver capacidades junto aos governos locais em áreas como governança local, gestão geral e financeira, como também desenvolvimento econômico local. Uma forte dimensão de gênero foi incorporada a essas ferramentas e às contínuas atividades de treinamento, a fim de dar mais apoio às políticas de gênero do UN-Habitat.

Apesar dessas iniciativas, muitos institutos de treinamento do governo local que utilizam essas ferramentas não são adequadamente equipados para fornecer treinamento específico sobre as questões de gênero nos governos locais, e muito menos de integrar a dimensão de gênero aos seus programas cotidianos de treinamento.

Este manual - Igualdade e Equidade de Gênero: Um Manual de Treinamento para o Governo Local - foi preparado para ajudar as instituições de treinamento a adotarem a perspectiva de gênero no desenvolvimento de capacidades dos governos locais e nos treinamentos ligados aos assentamentos humanos conduzidos pelos parceiros da Agenda. Hábitat.

Na conclusão deste projeto, gostaria de agradecer ao Governo da Holanda, por financiar a pesquisa e desenvolvimento inicial, ao Governo da Noruega, por financiar uma Reunião do Grupo de Especialistas e o teste de campo do manual, como também ao Governo da Espanha por financiar a impressão e tradução.

Gostaria também de agradecer à comissão de especialistas por suas valiosas contribuições, à equipe do UN-Habitat e à principal autora, Sra. Prabha Khosla.

Anna Tibaijuka

Diretora Executiva do UN-Habitat e
Sub-Secretária Geral da ONU

Prefácio

Este manual foi desenvolvido como resposta às dificuldades encontradas pelos capacitadores do governo local ao tratar das relações de gênero na governança local.

Este trabalho baseia-se na convicção do UN-Habitat de que o desenvolvimento dos assentamentos humanos não pode ser neutro em relação à questão de gênero e que a participação igual das mulheres é essencial em todos os níveis de tomada de decisão nos vilarejos e cidades. Um ponto de partida para o UN-Habitat é assegurar que seus materiais e programas de treinamento possam ajudar os governos locais a compreender o possível impacto das decisões sobre igualdade e equidade de gênero, e convencê-los da importância de envolver as mulheres nos processos de tomada de decisão, nos mesmos parâmetros dos homens. Este manual busca oferecer aos governos locais as ferramentas necessárias para uma melhor compreensão sobre a importância de gênero no processo de tomada de decisão, para que possam buscar soluções melhores para as comunidades que eles servem. Para esta publicação, foram selecionadas as seguintes questões essenciais para a governança local:

- ❏ participação no governo local;
- ❏ direito de propriedade de terras;
- ❏ planejamento urbano;
- ❏ prestação de serviços públicos;
- ❏ financiamento no governo local;
- ❏ violência contra mulheres e
- ❏ desenvolvimento econômico local.

Cada uma dessas questões é apresentada através de uma breve análise de gênero. Vários estudos de caso ilustram as ações que os governos locais podem executar. Perguntas para reflexão e exercícios de treinamento ajudam os capacitadores a obter sucesso em seus eventos de treinamento.

Este manual pode ser usado como uma ferramenta independente para elaborar treinamentos sobre o enfoque de gênero para os governos locais. No entanto, ele foi elaborado principalmente como um recurso para ser combinado com as várias ferramentas de treinamento do UN-Habitat. Como tal, espera-se que ele traga excelentes recursos e uma contribuição valiosa às instituições de treinamento e aos instrutores, para que possam aprimorar suas iniciativas de treinamento através da introdução da perspectiva de gênero.

Já que é comum que muitos instrutores do governo local não tenham experiência na abordagem de gênero, este manual oferece uma ampla visão sobre os conceitos e ferramentas de gênero. Fornece também diretrizes e dicas para a organização de eventos de treinamento, integrando a perspectiva de gênero aos treinamentos tradicionais do governo local.

O desenvolvimento do manual 'Igualdade e Equidade de Gênero: Um Manual de Treinamento para o Governo Local' teve a contribuição de várias pessoas e organizações parceiras. A primeira versão foi compartilhada com um grupo de especialistas na área

de treinamento em gênero e governo local, que ofereceu contribuições valiosas em todos os aspectos desta publicação. Alguns especialistas contribuíram grandemente com os estudos de caso usados para ilustrar as questões. Uma reunião do Grupo de Especialistas, realizada em Kampala em maio de 2007, reuniu os seguintes participantes: Olilvia Baciu, Nfally Badiane, Grace Bantebya, Nadia Batool, Doaa Mahmoud El-Sherif, Kwanele Muriel Jirira, Peace Musiimenta, Paola Jirón, Christine Giibwa Musisi, Kamla Kant Pandey, Olabisi Ibijoke Olateru-Olagbegi, Lowie Rosales, Muchimba Sikumba-Dils, Tabitha Mulyamfiti, Hilda Tadria, Eric Tumwesigye e Julian Walker. Uma boa parte do texto foi testado em três locais na Uganda, onde os representantes e funcionários do governo local deram uma contribuição preciosa aos exercícios de treinamento. Este manual se beneficiou grandemente da iniciativa, apoio e orientação de vários funcionários em todos os departamentos do UN-Habitat. Reconhecemos com gratidão as suas contribuições para os capítulos de relevância para o seu trabalho de campo.

Sumário

Seção 1 – Por que este manual?

Introdução 1

Porque este Manual? 2

Este Manual foi elaborado para 4

Estrutura do Manual e como usá-lo 5

Mais algumas dicas sobre o uso do Manual 6

Diretrizes para oficinas de treinamento em conscientização e análise de gênero 7

Amenizando os conflitos 8

Diretrizes para uma facilitação inclusiva e sem discriminação 10

Exercícios de gênero: guia do usuário 11

Guia do usuário - alguns exemplos de oficinas de capacitação 14

Seção 2 – Introduzindo gênero

Igualdade de gênero e equidade de gênero 17

Gênero em desenvolvimento e mulheres em desenvolvimento 19

Integração e transversalidade 21

Algumas condições necessárias para promover os direitos das mulheres e transversalidade de gênero 21

- Estudo de Caso: Legislação nacional sobre a participação das mulheres e igualdade de gênero nas Filipinas 22
- Estudo de Caso: Igualdade de gênero, Londres, Inglaterra. 24
- Estudo de Caso: A unidade de gênero da Rede Latino-Americana de Mercocidades 25

Desmistificando gênero: exercícios introdutórios 25

- Exercício 1: O que define um homem? O que define uma mulher? 25
- Exercício 2: Como aprendemos a ser orientados por gênero? 27
- Exercício 3: Estereótipos de gênero 28
- Exercício 4: O que significa gênero em sua vida? 29
- Exercício 5: Se pudesse escolher, você gostaria de nascer mulher ou homem? Por que? 31

Gênero e poder 32
Exercício 6: Se eu pudesse ser mulher, eu seria… Se eu pudesse ser homem, eu seria… 33
Exercício 7: Gênero e poder 34
Exercício 8: Poder entre mulheres e homens 35
Análise de gênero 36
Exercício 9: Um dia de 24 horas em um bairro de baixa renda e alta densidade 37
Exercício 10: Fatos sobre mulheres e homens. O que nos dizem as estatísticas 39

Seção 3 – Mulheres, gênero e governo local

Igualdade de gênero e participação no governo local 41
Estratégias das mulheres para a promoção da igualdade de gênero na governança local 41
Estudo de Caso: Liderança e tomada de decisão, Somalilândia 43
Barreiras à participação das mulheres no governo local 43
Estudo de Caso: Eleição das mulheres a governo local urbano, Índia 45
Quotas ou assentos reservados no governo local 46
Estudo de Caso: Falhas sob a superfície das eleições locais, Namíbia 47
Igualdade de gênero na administração pública 48
Desigualdade de gênero e restrições à participação 49
Estudo de Caso: Participação de gênero na União Européia 50
Exercício 11: Qualidades necessárias à boa liderança municipal? 50
Exercício 12: Qualidades de liderança 51
Exercício 13: Quotas? 53
Posse de terra e gênero 54
Governos locais enfrentam o desafio 55
Estudo de Caso: Desenvolvimento de moradia popular e infra-estrutura, Windhoek, Namíbia. 56
Estudo de Caso: Melhoria do acesso à terra para o empoderamento das mulheres urbanas pobres, Índia 57
Gestão de terras islâmicas 58
Exercício 14: Exploração da posse e da gestão de terras 59
Exercício 15: Terra e moradia para todos? 61
Exercício 16: Governo local e igualdade de gênero no acesso à terra 61
Mulheres e planejamento urbano 63

Estudo de Caso: Auditoria de segurança das mulheres em Dar-es-Salaam, Tanzânia 66
Estudo de Caso: Transversalidade de gênero dos espaços públicos, Mariahilf, Distrito Municipal 6, Viena, Áustria 67
Exercício 17: Mulheres, homens e planejamento....68
Exercício 18: Planejamento em Nacala, Moçambique. 69
Igualdade de gênero na prestação de serviços públicos 72
Estudo de Caso: Mulheres reivindicam transportes públicos - San Marcos, El Salvador 73
Estudo de Caso: Igualdade de gênero nos serviços de apoio a pais separados, Inglaterra 75
Estudo de Caso: Hospitais da administração metropolitana de Bangkok – parceria em serviços de saúde com enfoque de gênero para pessoas vivendo com HIV/AIDS, Tailândia 75
Exercício 19: Análise de gênero da prestação de serviços municipais 77
Exercício 20: Debate na câmara municipal – rodovias ou água? 78
Exercício 21: Redes e prestação de serviços 80
Exercício 22: Estudo de caso/análises de cenário 81
Iniciativas orçamentárias com perspectiva de gênero no governo local 81
Estudo de Caso: Defendendo os interesses de mulheres afro-descendentes em Porto Alegre, Brasil. 82
Ferramentas para as iniciativas orçamentárias com perspectiva de gênero 83
Estudo de Caso: Alguns exemplos do impacto de iniciativas orçamentárias com perspectiva de gênero no Equador 85
Estudo de Caso: Orçamento com perspectiva de gênero em Cochabamba, Bolívia. 86
Exercício 23: O que são orçamentos com perspectiva de gênero? 88
Exercício 24: Esboço preliminar para um exercício de orçamento com perspectiva de gênero em seu governo local 91
Governo local e violência contra as mulheres 92
Estudo de Caso: Acabando com a violência contra as mulheres em Cebu City, Filipinas 95
Estudo de Caso: Violência com base em gênero: homens do Quênia se mobilizam 96
Estudo de Caso: A campanha do Laço Branca – trabalhando para acabar com a violência contra as mulheres, Canadá. 97
Exercício 25: Violência contra as mulheres na cidade 97
Exercício 26: Campanha de combate à violência contra as mulheres 99
Exercício 27: Ação do governo local para combater a violência contra as mulheres 99

Desenvolvimento econômico local – oportunidades para reduzir a pobreza entre as mulheres 101
Estudo de Caso: Projeto pequena empresa periurbana de Lusaka (PULSE), Zâmbia. 102
Estudo de Caso: Doole, Dakar, Senegal 103
Estudo de Caso: Desenvolvimento econômico urbano – o caso de Swarna Jayanti Shahari Rozgar Yojana (SJSRY), na Índia 104
Exercício 28: Redução da pobreza expansão da infra-estrutura 105
Exercício 29: Iniciativas de desenvolvimento econômico local (DEL), a sua opção! 106
Exercício 30: Trabalhando juntos na agricultura urbana: uma oportunidade para o desenvolvimento econômico local com enfoque de gênero 111

Anexos

Recursos selecionados em inglês e espanhol sobre mulheres, gênero e governança local 113

Glossário 133

SEÇÃO 1

Por que este Manual?

Introdução

Este manual foi criado para fornecer materiais e recursos com uma **perspectiva de gênero**[1] facilmente disponíveis e utilizáveis, para o desenvolvimento de capacidades do governo local em prol de assentamentos humanos sustentáveis, inclusivos e justos.

Uma análise da literatura sobre assentamentos humanos, governança, mulher e **igualdade e equidade de gênero** revelou que existe uma escassez de recursos para a capacitação das autoridades locais eleitas, administradores e funcionários nas áreas de direitos da mulher e de igualdade de gêneros. Embora homens e mulheres construam, vivam, trabalhem e compartilhem vilas e cidades, eles não o fazem da mesma maneira. Devido às diferenças nas condições de vida, responsabilidades e relações entre mulheres e homens, ou seja, diferenças de gênero, eles vivenciam a vida urbana de formas diferentes. Entretanto, uma vez que as mulheres e meninas constituem 52% da população na maioria dos países, a democracia local, a inclusão e a sustentabilidade só poderão ser alcançadas quando esta parte da população tiver um peso igual na maneira como as cidades e municípios são organizados e administrados.

Isto indica, especificamente, que as mulheres devem estar envolvidas nas tomadas de decisão em todos os níveis, para que as suas necessidades e prioridades sejam refletidas também no planejamento e no design urbano, nos serviços, estradas e transportes, habitação, água, saneamento, gestão de resíduos sólidos, gestão ambiental urbana, paz e segurança, gestão financeira, políticas fiscais, desenvolvimento econômico e recreação, como também em política e administração. Isto significa também que os governos locais têm o papel e a responsabilidade de promover igualdade e equidade para todos os moradores. Os governos locais têm potencial para promover transformação e mudança!

1 *As palavras em negrito e itálico são explicadas no Glossário.*

As relações de gênero estão mudando em todas as sociedades ao redor do mundo e isto fica claro no número de mudanças legais e legislativas em prol da igualdade das mulheres, ocorridas nos últimos 50 anos. Vários países incluíram direitos iguais para as mulheres em suas constituições, embora essas leis não sejam tão fortes como as mulheres gostariam que elas fossem. A Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW), adotada por 185 países ao redor do mundo, é um documento chave que defende o **empoderamento das mulheres** e a igualdade em todas as esferas da vida. Desde que a CEDAW[2] foi adotada em 1979, vários níveis nacionais e sub-nacionais de governo promulgaram novas leis, políticas e instituições para a promoção dos direitos da mulher e da igualdade de gênero. A Plataforma de Ação de Pequim (Beijing Platform of Action[3]) adotada na 4a Conferência Mundial sobre Mulheres em 1995, estabelece um programa de ação abrangente para a promoção do status feminino ao redor do mundo. Grande parte dos governos se comprometeram em dar continuidade a esta agenda. A Agenda[4], principal documento político que resultou da Conferência Habitat II em Istambul em 1996, Seção D-46, apresenta um forte compromisso com os direitos da mulher e a igualdade de gênero nos assentamentos humanos.

Reconhecendo o vínculo entre as esferas de governo internacional, nacional e local, várias mudanças aconteceram também em nível local. Em 1998, a então União Internacional de Autoridades Locais (International Union of Local Authorities - IULA), que atualmente integra a organização Cidades e Governos Locais Unidos (*United Cities and Local Governments – UCLG*), lançou um documento original de política sobre a participação das mulheres nas tomadas de decisão . Desde então, vários governos locais adotaram a declaração e se comprometeram a aumentar os números e cargos para mulheres nas tomadas de decisão[5] do governo local. Hoje, a UCLG continua a defender os direitos da mulher e a igualdade de gênero nas tomadas de decisão[6]. Em 2006, a Carta Européia de Igualdade entre Mulheres e Homens na Vida Local: Uma Constituição para os governos locais e regionais da Europa, comprometeu as autoridades locais a usarem seus poderes e parcerias para a promoção da igualdade entre suas comunidades. A Carta foi promulgada pelo Conselho de Municípios e Regiões da Europa (*Council of European Municipalities and Regions*) e organizações parceiras[7].

Os governos locais têm um papel e uma responsabilidade chave na implementação de convenções e acordos internacionais. Isto faz parte do seu papel crucial como terceiro escalão do governo. A expectativa é que este manual contribua com esta iniciativa em favor dos direitos das mulheres e da igualdade e equidade de gênero.

Por que este Manual?

A análise de literatura feita para a elaboração deste manual demonstrou que, nos últimos 15 anos, um número cada vez maior de programas, projetos, pesquisas e mudanças legais e de políticas trataram especificamente das condições de vida e das prioridades

2 *Um documento inspirador! Veja em: http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/index.html*
3 *Sobre a Plataforma de Ação de Pequim, ver http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/*
4 *Sobre a Agenda Habitat completa, ver: http://www.unhabitat.org/downloads/docs/1176_6455_The_Habitat_Agenda.pdf*
5 *IULA. 1998. Mulheres no Governo Local.*
6 *Ver http://www.cities-localgovernments.org/uclg/index.asp?pag=template.asp&L=EN&ID=64 Acessado em 7 feb 2007.*
7 *A carta está disponível em diversos idiomas em: http://www.ccre.org/news_detail_en.htm?ID=879*

das mulheres, como também de diversas comunidades urbanas marginalizadas. Essas mudanças podem ser atribuídas a vários fatores, entre eles:

- A mobilização de grupos de mulheres e de organizações da sociedade civil em nível municipal;
- O crescente reconhecimento da governança local participativa;
- Maior reconhecimento e aceitação do princípio de subsidiariedade e busca da descentralização e desconcentração em nível local;
- A importância crescente dos centros urbanos como fontes de influência econômica e a necessidade de uma gestão efetiva dos assentamentos humanos maiores e mais abrangentes;
- A percepção de que a tecnologia não oferece todas as respostas para a gestão de grandes concentrações de pessoas e a preservação do meio-ambiente e que mulheres, homens, meninos e meninas, ricos e pobres que vivem nas vilas e cidades do mundo possuem respostas para a gestão de complexos sistemas urbanos.

A análise da literatura demonstrou também uma carência de recursos para o desenvolvimento de capacidades com relação aos direitos das mulheres, à igualdade e equidade de gênero nos governos locais – e é esta lacuna que este manual pretende preencher. (O Anexo traz uma lista selecionada de documentos publicados recentemente e de recursos sobre a questão das mulheres, gênero e governança local).

Há vários anos, o UN-Habitat vem publicando materiais de capacitação inovadores a fim de promover uma governança local democrática, contendo uma gama de questões essenciais, como liderança do governo, financiamento, parcerias, desenvolvimento econômico local, transparência e responsabilidade, como também habitação[8]. No entanto, uma parte desta literatura deixa a desejar em termos da integração da consciência de gênero e da análise de diversidade. Além disto, os usuários desses materiais não receberam a orientação necessária para integrar o enfoque de gênero em seus programas de treinamento do governo local. Este manual foi elaborado para atender a essa necessidade e fornecer recursos de gênero e exercícios de capacitação a fim de complementar os materiais de treinamento já publicados pelo UN-Habitat.

Isto é um manual. Não se trata de um manual de treinamento convencional e não deve ser usado como tal. Este recurso foi elaborado para ser usado de forma flexível e com base nas necessidades dos usuários. Você vai precisar se envolver com ele e explorar aquilo que ele tem a oferecer.

Este manual abrange um leque bastante amplo de questões ligadas às mulheres, ao gênero e ao governo local no mundo industrializado, nos países emergentes e em desenvolvimento. No hemisfério norte, às vezes, as mulheres parecem estar mais perto da igualdade; percebe-se também que as questões de direitos da mulher e igualdade e equidade de gênero já foram tratadas substancialmente e que tem havido um grande progresso em busca da igualdade entre mulheres e homens na esfera pessoal e também nas esferas públicas. Embora isto seja mais ou menos verdade, a realidade varia bastante dependendo dos contextos sócio-cultural, econômico e político do país em questão. Isto não ocorre em todos os aspectos da sociedade, muito menos quando se trata de questões de governança local, direitos da mulher e igualdade de gênero.

8 Ver http://www.unhabitat.org/content.asp?typeid=19&catid=533&cid=4471 Accessado em 30/07/2007.

A discriminação de gênero passa por todos os tipos de fatores de discriminação social, como idade, raça, casta, etnia, classe e religião. No entanto, a discriminação de gênero também é mediada por essas relações sociais. É preciso trabalhar muito para a criação de centros urbanos e municípios democráticos onde exista inclusão de gênero tanto nos países industrializados, como nos emergentes e em desenvolvimento. O compromisso dos governos e comunidades locais pode fazer com que isto aconteça.

Nos últimos anos houve também um crescimento no número de iniciativas, redes e parcerias para ação/pesquisa sobre mulheres, gênero e governança local em áreas urbanas tanto no hemisfério sul como no norte, como também a cooperação entre elas. Muitas dessas iniciativas foram patrocinadas por associações dos governos locais, pelo governo estadual, sub-nacional, ou nacional, por institutos de pesquisa internacionais e por doadores internacionais e ONGs. Este intercâmbio demonstrou que os centros urbanos nas nações industrializadas têm muito a aprender com as iniciativas sobre os direitos das mulheres, igualdade e equidade de gênero no mundo em desenvolvimento. Esse espírito de colaboração, aprendizado e solidariedade está refletido nos estudos de caso e nos exemplos usados neste manual.

Este Manual foi elaborado para...

Este manual foi preparado para os instrutores experientes envolvidos em atividades de capacitação do governo local, incluindo oficiais eleitos, administradores, funcionários e organizações parceiras. Ele foi desenvolvido para os parceiros do UN-Habitat e especificamente para governos locais, suas instituições de treinamento e comunidades que utilizam os materiais do UN-Habitat para desenvolver capacidades. Este manual trata de áreas temáticas ligadas a mulheres, gênero e assentamentos humanos, podendo ser usado no trabalho do UN-Habitat e de seus parceiros nas mais diversas áreas, inclusive boa governança, melhoria das favelas, posse de terra e segurança, habitação, estratégias de desenvolvimento de cidades, segurança urbana, água e saneamento, etc.

Trata-se também de um recurso valioso para grupos de mulheres e organizações da sociedade civil que trabalham com as autoridades locais.

Especificamente, este manual foi elaborado para complementar publicações do UN-Habitat para o desenvolvimento de capacidades, incluindo os seguintes:

- ❏ Série Liderança Eleita Local
- ❏ Série Desenvolvimento Econômico Local
- ❏ Série Gestão Financeira para o Governo Local
- ❏ Orçamento Participativo
- ❏ Ferramentas para Apoiar a Transparência e a Prevenção da Corrupção
- ❏ Construindo Pontes entre os Cidadãos e o Governo Local através das séries Planejamento Participativo e a Gestão de Conflitos e Diferenças
- ❏ Série Capacitação de ONGs/Organizações Religiosas para o Desenvolvimento da Capacidade Organizacional

Este manual inclui uma seção sobre Exercícios de Gênero: Guia do Usuário na página, demonstrando como combinar esses exercícios do manual com os materiais mencionados

acima. Entretanto, se você tiver familiaridade com os materiais de treinamento relacionados acima, você poderá integrar facilmente os exercícios com os programas de treinamento.

Estrutura do Manual e como usá-lo

Este Manual contém 3 seções:

1. Seção 1: Uma introdução ao manual e sugestões sobre como utilizá-lo da melhor forma possível.

2. Seção 2: Introdução à igualdade e equidade de gênero, conceitos de gênero e análise de gênero. Recomenda-se que pelo menos um dos exercícios desta seção seja usado para apresentar "gênero" em qualquer oficina sobre governança urbana e assentamentos humanos.

3. Seção 3: Dividida em sub-seções que fornecem uma análise de gênero das questões relevantes nos assentamentos humanos, como governança urbana, direito de propriedade de terra, serviços e planejamento urbano, bem como idéias para exercícios de treinamento relacionados a esses temas.

    - ❏ Em cada seção e subseção, um breve pano de fundo descreve a relação entre mulher e gênero e uma área temática específica, como participação no governo local, planejamento urbano ou direitos de propriedade de terra.
    - ❏ As sub-seções e panos de fundo incluem Perguntas para reflexão, que podem ser usadas como exercícios individuais a fim de permitir que cada participante reflita sobre o material com base em sua experiência pessoal sobre a questão. As Perguntas para reflexão também podem ser usadas para exercícios em grupo.
    - ❏ Os Estudos de Caso aparecem intercalados em todo o manual para ilustrar a maioria das sub-seções temáticas. Eles demonstram iniciativas e ações inovadoras sobre a questão temática que está sendo discutida. Os Estudos de Caso complementam os panos de fundo e ilustram a prática que caminha ao lado da teoria. Os Estudos de Caso podem e devem ser usados junto com os exercícios de capacitação. Embora esses estudos de caso apareçam em certas sub-seções do manual, eles podem ser usados para discussão e exercícios em várias áreas temáticas. Deixe que a sua imaginação guie você!
    - ❏ Cada sub-seção contém Exercícios que podem ser usados individualmente e em seqüência, a fim de desenvolver uma oficina de um, dois ou três dias sobre mulheres, gênero e governança local.
    - ❏ Os Exercícios foram elaborados também para ser integrados em quaisquer programas de treinamento de instituições, ONGs e organizações religiosas que trabalhem com os governos locais. Na seção Exercícios de Gênero: Guia do Usuário, encontra-se uma matriz de exercícios completa, com duração e instruções, na página 20. O Guia do Usuário – Alguns Exemplos de Oficina de Capacitação, na página 22, traz informações mais detalhadas sobre como este manual pode ser usado para integrar módulos sobre gênero nos treinamentos de seu governo local.

- ❏ Observação: É muito importante começar qualquer seqüência de exercícios ou oficinas de conscientização sobre gênero com um ou dois exercícios da Seção 2 – Desmistificando Gênero. Esses exercícios são elementares e explicam os conceitos básicos; portanto, eles devem ser usados antes de passar para os exercícios da Seção 3. Os exercícios nas sub-seções da Seção 2 – Gênero e Poder e Análise de Gênero – também são essenciais. Os exercícios da Seção 3 – Mulheres, Gênero e Governança Local – baseiam-se em algum conhecimento prévio sobre conceitos básicos e análise de gênero. Idealmente, você poderia combinar um ou dois exercícios da seção Desmistificando Gênero com os exercícios da Seção 3.
- ❏ Os exercícios não foram elaborados para ser usados em seqüência. Por exemplo, os exercícios da Seção 3.4 sobre Igualdade de Gênero e Serviços não foram feitos para ser usados um após o outro. Pelo contrário, cada sub-seção da Seção 3 oferece uma opção de 2 a 4 exercícios. Escolha aquele que melhor atender às suas necessidades, aos participantes e ao tema escolhido para o treinamento.
- ❏ O Anexo contém uma lista com uma seleção de recursos, publicados recentemente em inglês e espanhol. Esses recursos fornecem uma riqueza de informações e detalhes sobre os assuntos tratados neste manual. Não deixe de usá-los.
- ❏ As definições dos conceitos e termos chave aparecem no corpo do texto, como também no Glossário. (Os termos explicados no glossário aparecem em negrito no texto).
- ❏ Agora, corajosamente, vamos entrar por um caminho que poucos percorreram!

Mais algumas dicas sobre o uso do Manual

O manual parte do princípio de que o usuário é um facilitador experiente. Foi assim que ele foi desenvolvido. Ao mesmo tempo, ele parte do princípio de que o facilitador tem pelo menos alguma exposição mínima aos conceitos e teorias de gênero. Caso você não tenha, não se assuste. As Seções 1 e 2 trazem as informações necessárias, bem como os recursos adicionais para você se preparar. No entanto, recomendamos que faça um curso sobre gênero, pois será uma experiência especial. A seção Oficinas de Treinamento sobre Diretrizes para a Consciência de Gênero, abaixo, é uma leitura "obrigatória" antes de você embarcar em qualquer oficina de conscientização sobre gênero.

Se você está planejando dar um treinamento sobre questões de gênero pela primeira vez, recomendamos que dois facilitadores conduzam a oficina juntos. Idealmente, deveria ser um homem e uma mulher. Trabalhar com uma equipe mista é uma excelente idéia em um treinamento sobre gênero. A co-facilitação em uma oficina de conscientização sobre gênero oferece oportunidades singulares para compartilhar o trabalho e explorar os estereótipos de gênero junto aos participantes, como também entre os facilitadores.

Supõe-se que, na maioria dos casos, o facilitador irá realizar o treinamento sobre consciência de gênero em grupos que incluem tanto mulheres como homens. Os exercícios do manual foram preparados para esse tipo de grupo. Nos casos em que os exercícios forem específicos para grupos só de mulheres ou só de homens, isto estará claramente identificado no manual.

Todos os exercícios vêm com uma indicação aproximada de sua duração, com base em pequenos grupos de até 20 pessoas. Caso você trabalhe com um grupo maior, vai precisar reavaliar a duração recomendada para os exercícios.

Recomenda-se a leitura e análise da seção seguinte a todas as pessoas que pretendam utilizar este Manual.

Diretrizes para oficinas de treinamento em conscientização e análise de gênero

Idealmente, uma oficina bem sucedida para treinamento em conscientização e análise de gênero dará aos homens e mulheres uma oportunidade de se relacionar de forma aberta, carinhosa, honesta e respeitosa. É preciso criar um ambiente em que homens e mulheres possam explorar as normas e valores sociais que definem a maneira como nos socializamos como homens e mulheres e como isto contribuiu para nos formar e limitar. O objetivo principal da conscientização e análise de gênero é promover a transformação nas relações entre mulheres e homens em nível pessoal em nossas sociedades e instituições, e também facilitar a formulação de políticas e de programas que levem em consideração os diferentes desafios e contextos de homens e mulheres.

O treinamento sobre gênero baseia-se em conceitos e métodos de ensino para adultos. Os instrutores mais experientes vão achar fácil adaptar e combinar as informações e exercícios do manual com seus programas de treinamento. Entretanto, o treinamento sobre gênero é diferente de outros programas de treinamento e de treinamento de capacitadores. Ele trata de mudanças de comportamento, atitudes e práticas fundamentais à ordem patriarcal na maioria das culturas. Ele trata das mudanças na maneira como somos influenciados pelas normas e valores sociais como homens e mulheres. Falar sobre gênero e relações de gênero é um processo complexo que, muitas vezes, desperta emoções e reações fortes entre os participantes. Os tópicos sobre as relações de poder desiguais, como ocorre nas relações de gênero, evocam respostas emocionais, como ódio, atitudes defensivas, ressentimento e hostilidade. Isto é verdade também para as discussões sobre poder, como é o caso do racismo, dos regimes de trocas globais e da política. Como instrutor/facilitador, você deverá facilitar o processo de aprendizado e, ao mesmo tempo, manter-se consciente das relações de poder que está tentando expor e desafiar.

Somos todos parte de uma dinâmica de gênero em nossas diversas sociedades e culturas. Como homens e mulheres, tiramos vantagem dos privilégios ligados ao nosso gênero, juntamente com os privilégios da nossa classe, raça, casta, etnia ou idade. Também experimentamos as desvantagens ligadas ao nosso gênero e identidade social. Essas experiências formaram aquilo que somos hoje, influenciando também os relacionamentos que temos com outros homens e mulheres, jovens e velhos. As relações de poder têm influência sobre aquilo que somos, a forma como nos envolvemos com os homens e mulheres que encontramos, como e onde vivemos e trabalhamos, as barreiras e oportunidades que temos e o acesso aos recursos. Gênero tem a ver com poder e com a falta dele. As discussões sobre gênero sempre despertam reações emocionais tanto nos participantes do sexo masculino como do feminino, porque elas nos fazem sentir, pensar e analisar nossas próprias vidas através de lentes diferentes – as lentes de gênero. Na maioria das culturas, as relações entre mulheres e homens são determinadas pelas normas sociais. Essas normas sociais definem, explicita e implicitamente, as responsabilidades, atividades e os padrões de comportamento das mulheres e dos homens. Esses papéis

masculino e feminino, bem como os comportamentos ligados a eles, são considerados "naturais", "normais" ou até mesmo "dados por Deus". Portanto, quando se discute o que é "natural" e o que é criado pelas normas sociais, normalmente surgem diferenças e até mesmo conflitos de opinião. Mas podem também ocorrer mudanças! E é este o objetivo do treinamento sobre gênero: trazer mudança e transformação!

Se você, como facilitador, já participou de algum treinamento sobre gênero antes, estará familiarizado com os tipos de resposta citados acima. Caso nunca tenha participado de um treinamento sobre gênero, por certo estará familiarizado com outras experiências de treinamento em que os participantes tumultuam, um participante domina o grupo, grande parte do grupo não diz nada, ou os participantes não aceitam as suas orientações para a oficina e você começa a se perguntar se não está tudo perdido. Neste caso, você vai entender bem a dinâmica das oficinas sobre gênero!

Perguntas de reflexão para os instrutores

- ❏ *Dê alguns exemplos de respostas emocionais, hostis ou de atitudes defensivas que você já encontrou em suas oficinas.*
- ❏ *Caso nunca tenha passado por este tipo de reação em suas experiências de facilitação, faça uma lista dos tipos de comportamentos dos participantes que você teme, por exemplo, reações que podem dificultar seu trabalho como facilitador da oficina ou mesmo acabar totalmente com ela.*
- ❏ *Em cada caso, identifique o problema e o que você faria: a) impedir que a situação seja criada; e b) lidar com ela, caso aconteça.*
- ❏ *Como você se sente com relação às questões que estão causando essas emoções? Discuta seus sentimentos e respostas com seus co-facilitadores.*

Amenizando os conflitos

Exercício A

São 11 horas da manhã. Hoje é o dia da oficina de treinamento sobre gênero com as autoridades municipais eleitas (homens e mulheres). Você está para começar um exercício quando alguém ergue a mão. É um homem que está inquieto desde o início da oficina. Ele fala: "Já que este negócio de gênero tem a ver mais com as mulheres do que com os homens, devia ficar para as mulheres resolverem. Afinal, elas estão aqui representando as mulheres".

- ❏ Na sua opinião, qual é o problema?
- ❏ Como você vai lidar com ele?

Exercício B

É o segundo dia de um treinamento de uma semana sobre governança inclusiva e eficaz para as autoridades do município. Você apenas começou uma sessão da oficina sobre violência contra mulheres. Há um rumor na sala e alguns participantes começam a falar entre si, atrapalhando os outros. Então um homem fica de pé e pergunta: "O que a violência contra a mulher tem a ver com o governo municipal? Trata-se de uma questão

particular entre um homem e sua mulher". Acho que podemos passar para algum assunto mais importante.

- ❏ Na sua opinião, qual é o problema?
- ❏ Como você vai lidar com ele?

Exercício C

A partir das experiências mencionadas nos Exercícios para Reflexão acima, identifique possíveis "dicas" ou "princípios" para os capacitadores que precisam lidar com conflitos e reações emocionais durante as sessões de treinamento sobre gênero.

Exercício D

Segue abaixo uma maneira bastante útil de minimizar conflitos e criar um ambiente de respeito mútuo durante a oficina. O exercício pode ser conduzido por você, como facilitador, e apresentado ao grupo como parte de um "código de conduta" ou "princípios de participação" para os membros da oficina. Você deve apresentar os pontos e assegurar que os participantes concordem antes de utilizar essas "normas ou princípios". Outra alternativa seria passar um tempo no início da oficina para desenvolver essas normas junto com os participantes. Se você preferir colocar as normas antes, faça o exercício "a" abaixo; se preferir trabalhar as normas junto com os participantes, faça o exercício "b".

a. A partir das experiências mencionadas nos Exercícios para Reflexão acima, identifique aquilo que você vê como possíveis "códigos de conduta" ou "princípios" para os participantes:

Caso a sua opção seja desenvolver os "princípios" junto com os participantes, faça o exercício "b" com eles.

b. Chame a atenção dos participantes para o fato de que esta é uma oficina de aprendizado e um ambiente em que todos serão respeitados. Todos os que estão na sala vieram com a mente aberta para aprender e para ter uma oportunidade de desenvolver e ampliar sua compreensão e adquirir novos saberes. Para preparar o caminho para que todos se sintam em um ambiente receptivo, seguro e de aprendizado, proponha que o grupo defina algumas "normas ou princípios para um ambiente de aprendizado". Utilize este exercício para fazer uma "tempestade de idéias" e, junto com o grupo, extraia alguns princípios ou "normas". Escreva-os e afixe num local bem visível durante toda a oficina. Todos os participantes têm direitos iguais de chamar a atenção do grupo quando alguém estiver infringindo as "normas" estabelecidas de forma coletiva.

O que você está buscando com este exercício são sugestões do tipo:

- ❏ Não é permitido xingar nem fazer observações ou comentários racistas, sexistas ou depreciativos.
- ❏ Não é permitido comportamento abusivo ou violento, nem fazer comentários para ferir outra pessoa.
- ❏ Não gritar com outro participante.
- ❏ Não gritar com o facilitador.
- ❏ Se alguém ficar chateado, tem o direito de interromper a oficina.

- ❏ Todos terão a sua vez de falar e ninguém falará junto com o outro.
- ❏ Aqueles que não falaram em determinada sessão terão uma oportunidade de falar antes dos que já fizeram a sua contribuição.
- ❏ Todos os celulares deverão ser desligados durante a oficina.

Seguem algumas dicas extras para o treinamento em consciência de gênero. Na verdade, elas são úteis ou recomendáveis para todos os tipos de oficinas de facilitação e treinamento.

Recomendamos que, como facilitador, você desenvolva as "regras básicas" ou "códigos de conduta" junto com os participantes, em vez de apresentá-los como uma lista pronta de regras para a oficina. Os participantes podem contribuir com as "regras básicas" e você também pode sugerir algumas que são importantes para você na função de facilitador. Além disto, os participantes podem fazer uma escala e ajudar na condução do grupo, marcando o tempo e assegurando o bom andamento da oficina.

Diretrizes para uma facilitação inclusiva e sem discriminação

Linguagem

Não use linguagem sexista, racista ou discriminatória durante a oficina. Além disto, não faça piadas sexistas, racistas ou pejorativas que ridicularizem qualquer grupo de pessoas. O mesmo se aplica às dinâmicas, ilustrações, exemplos, etc.

Evite usar palavras ou termos que explicitem gênero, como "os homens de negócio", ou "as prostitutas". Em vez disto, use palavras mais inclusivas ou neutras, como "empresários" ou "profissionais do sexo".

Procure não usar "ele" ou "eles" quando estiver se referindo aos dois gêneros. A exclusão na linguagem reflete a exclusão geral que as mulheres e meninas sofrem na sociedade.

As participantes ou colegas do sexo feminino não devem ser tratadas como "meninas", "mulherada", "sexo frágil", etc. Elas são mulheres e devem ser tratadas com respeito, usando vocabulário apropriado.

Os homens e mulheres portadores de necessidades especiais não devem ser tratados como "deficientes", mas como "pessoas portadoras de deficiência ou necessidades especiais", já que, em primeiro lugar, são pessoas. Nunca use termos como "aleijado(a)" ou "deformado(a)", etc.

As minorias sexuais também devem ser referidas usando os termos que eles utilizam para definir sua própria identidade, como lésbicas, gays, bissexuais, etc.

Como facilitador da oficina, você deve tomar a iniciativa de impedir o uso de linguagem degradante ou que constranja os outros participantes. Uma linguagem inclusiva vai encorajar mulheres e homens a participarem mais ativamente da oficina.

Acessibilidade

Assegure que o local ou sala da oficina, bem como o uso de auxílios visuais, de áudio ou outras ferramentas e métodos, sejam de fácil acesso para os homens e mulheres portadores de necessidades especiais. Os participantes devem ter condições de ver, ouvir e ler com facilidade e de se mover sem dificuldades.

Estereótipos

Seus exemplos e referências não podem indicar, por exemplo, que cargos e funções de gerência ou de poder sejam sempre ocupados por homens. Evite estereótipos ou discriminações lingüísticas que coloquem homens e mulheres numa categoria superior ou inferior.

Só porque alguém é pobre financeiramente, isto não quer dizer que a pessoa seja analfabeta ou ignorante.

Não pressuponha que todos os participantes sejam heterossexuais ou que todas as mulheres estejam procurando "namorados" ou "maridos" e os homens, "namoradas" ou "esposas".

Muitas vezes os participantes vão ter identidades transversais. Uma mulher pode ser pobre e de uma comunidade minoritária, e, conseqüentemente, sujeita a vários tipos de discriminação. É importante que os materiais da oficina reflitam essa complexidade.

Facilitação

Assegure que todos os participantes se envolvam com a oficina. Caso os participantes do sexo feminino, de alguma minoria racial ou étnica, ou de baixa renda não estiverem participando, faça um esforço para incluí-los.

Os homens costumam falar mais e com mais freqüência e, algumas vezes, interromper as mulheres. Isto pode silencia-las, impedir que tenham uma participação mais ativa e até mesmo impedi-las de aprender. O uso de métodos e abordagens diferentes pode facilitar o envolvimento das mulheres e dos pobres, fazendo com que o seu conhecimento e experiência contribuam para o processo de aprendizado.

Quaisquer materiais usados na oficina devem refletir a diversidade das identidades e experiências dos participantes.

Exercícios de gênero: guia do usuário

Exercício	Pode ser usado com…	Tempo necessário
Desmistificando as questões de gênero: exercícios introdutórios		
Exercício 1 O que define um homem? O que define uma mulher? **Exercício 2** Como nós aprendemos a ser orientados por gênero? **Exercício 3** Estereótipos de Gênero **Exercício 4** O que o gênero significa em sua vida? **Exercício 5** Se tivesse opção, você gostaria de ter nascido mulher ou homem? Por que?	Um ou dois dos seguintes cinco exercícios deve ser usado com qualquer grupo que nunca tenha participado de uma oficina de sensibilização de gênero. Estes exercícios são básicos para explorar conceitos como gênero, sexo, masculinidade e feminilidade – conceitos que precisam ser entendidos antes de se iniciar os exercícios das próximas sessões. Estes exercícios podem ser utilizados com toda a literatura para treinamento e capacitação do UN-Habitat e para treinamentos realizados junto ao governo local.	1:00 – 2:00 h 2:00 h 2:00 h 1:30 h 1:30 h

Exercício	Pode ser usado com…	Tempo necessário
Gênero e poder		
Exercício 6 Se eu pudesse optar por ser mulher, eu ia preferia ser… Se eu pudesse optar por ser homem, eu ia preferir ser… **Exercício 7** Gênero e Poder **Exercício 8** Poder entre mulheres e homens	Estes três exercícios também são importantes para as oficinas básicas. Eles podem ser utilizados com toda a literatura para treinamento, como exercícios conceituais de gênero e também junto com os exercícios mencionados acima.	45 min 2:00 h 1:00 h
Análise de gênero		
Exercício 9 Um dia de 24 horas em um bairro de baixa renda e de alta densidade demográfica **Exercício 10** Fatos sobre Mulheres e Homens: O que a estatística nos diz.	Estes dois exercícios são cruciais para a compreensão da análise de gênero. Eles são recomendados para todos os materiais de treinamento e capacitação do UN-Habitat e para todos os programas do UN-Habitat.	1:15 h 1:30 h
Igualdade de gênero e participação no governo local		
Exercício 11 Quais as qualidades necessárias para uma boa liderança municipal? **Exercício 12** Qualidades de liderança **Exercício 13** Quotas ou outros recursos?	Todos os exercícios são muito úteis combinados à Série sobre Liderança Local, podendo também ser usados com outras ferramentas de treinamento do UN-Habitat.	45 min Determinado pelo uso. 1:30 - 2:00 h
Direitos de terra e gênero		
Exercício 14 Exploração do direito de propriedade da terra e gestão **Exercício 15** Terra e abrigo para todos? **Exercício 16** O governo local e a equidade de gênero no acesso à terra	Os exercícios podem ser usados com as Séries sobre Liderança Local, Desenvolvimento Econômico Local ou com as Ferramentas para a Transparência e a Prevenção da Corrupção. Estes exercícios podem complementar o treinamento sobre direitos de propriedade de terras.	3:30 h para as duas opções. 2:30 h 2:30 h

Exercício	Pode ser usado com…	Tempo necessário
As mulheres e o planejamento urbano		
Exercício 17 Mulheres, homens e planejamento **Exercício 18** Planejamento em Nacala, Moçambique	Estes exercícios podem ser usados com as Séries sobre Liderança Local, Desenvolvimento Econômico Local ou Construindo Pontes entre os Cidadãos e os Governos Locais. Estes exercícios podem complementar o treinamento em planejamento urbano.	2:00 - 2:30 h 2:00 h
Igualdade de gênero na prestação de serviços		
Exercício 19 Análise de Gênero na Prestação de Serviços Municipais **Exercício 20** Debate na câmara – vias públicas ou água? **Exercício 21** Trabalho em redes e prestação de serviços públicos **Exercício 22** Estudo de caso/análise de cenário	Estes exercícios podem ser usados com as Séries Liderança Local, Desenvolvimento Econômico Local, Gestão Financeira para o Governo Local, Orçamento Participativo, Ferramentas para a Transparência e a Prevenção da Corrupção, Construindo Pontes entre os Cidadãos e os Governos Locais.	2:30 h para as duas partes 2:00 h 1:30 – 2:00 h
Iniciativas orçamentárias com perspectiva de gênero no governo Local		
Exercício 23 O que são orçamentos com perspectiva de gênero? **Exercício 24** Um esboço preliminar para um exercício de orçamento com perspectiva de gênero em seu governo local	Todos os exercícios podem ser usados com as series Lideranças Locais, Desenvolvimento Econômico, Gestão Financeira para o Governo Local e com as ferramentas do Orçamento Participativo.	1:45 h 1:45 h

Exercício	Pode ser usado com…	Tempo necessário
Governos locais e a violência contra as mulheres		
Exercício 25 Violência de gênero na cidade **Exercício 26** Uma campanha para combater a violência contra as mulheres **Exercício 27** Ação do governo local para combater a violência contra as mulheres	Idealmente, todas as lideranças locais e os oficiais eleitos devem estar cientes e envolvidos em debates sobre a violência contra as mulheres. Este material deve ser usado com as séries Lideranças Locais, Desenvolvimento Econômico Local, Construindo Pontes entre os Cidadãos e os Governos Locais.	1:15 h 2:00 h 1:30 hrs
Desenvolvimento Econômico Local – Oportunidades para reduzir a pobreza entre as mulheres		
Exercício 28 Redução da pobreza na expansão da infra-estrutura **Exercício 29** Iniciativas de desenvolvimento econômico local – sua opção! **Exercício 30** Trabalhando juntos na agricultura urbana: uma oportunidade para o Desenvolvimento Econômico Local com enfoque de gênero	Série sobre Liderança Local, Série sobre Desenvolvimento Econômico Local, Construindo Pontes entre os Cidadãos e os Governos Locais	2:00 h 1:30 h 1:30 h

Guia do usuário – alguns exemplos de oficinas de capacitação

As várias áreas e exercícios temáticos deste Manual oferecem a você, facilitador, uma série de alternativas, permitindo a combinação de sensibilização e análise de gênero com os seus programas de capacitação para os governos locais.

Uma vez familiarizado(a) com este Manual, você poderá usar os textos e exercícios, encaixando-os no seu foco específico de treinamento. Seguem alguns exemplos que darão uma idéia das diversas possibilidades.

Exemplo 1

Vamos dizer que você tem um programa de treinamento de uma semana sobre Desenvolvimento Econômico Local e deseja introduzir uma perspectiva de gênero. Aqui está uma sugestão do que você pode fazer em uma sessão de um dia sobre questões de gênero:

1. Em primeiro lugar, comece com um exercício preliminar que vai apresentar aos participantes os conceitos básicos de gênero. Você pode usar os Exercícios 1, 2 ou 3 da Seção 2. Ou você pode usar apenas dois deles. Uma outra alternativa seria usar um dos exercícios acima (por exemplo, o Exercício 1, 2, ou 3) e também o Exercício 9.

2. Em seguida, você poderia usar os Exercícios 25 ou 27 da Seção 3 (sub-Seção sobre Governo Local e Violência contra as Mulheres).

3. Finalmente, você pode combinar os exercícios sobre violência contras as mulheres, com oportunidades de desenvolvimento econômico para as mulheres, fazendo o Exercício 29 da sub-Seção sobre Desenvolvimento Econômico Local – Oportunidades para Reduzir a Pobreza entre as Mulheres. Esta combinação de exercícios preencherá um dia inteiro de treinamento sobre gênero em governança local e desenvolvimento econômico, com bastante tempo para discutir e compartilhar experiências entre os participantes.

Exemplo 2

Você tem um programa de treinamento de duas semanas sobre capacitação para a Liderança Local. Você já tratou de questões de gênero de algum modo em seus programas de treinamento, mas sente que precisa focalizar especificamente a questão de gênero na governança local. Seguem alguns exemplos do que você pode fazer, dentre as várias possibilidades que este Manual oferece:

1. Mais uma vez, recomendamos fortemente que você comece com alguns dos exercícios básicos da Seção 3. Para a primeira metade do primeiro dia de treinamento, que você pode marcar para o segundo ou terceiro dia do curso, você poderia começar com o Exercício 4 ou 5.

2. Em seguida, você pode fazer o Exercício 10, que vai estabelecer o contexto geral sobre mulheres e homens nas cidades.

Com isto você terá coberto a metade de um dia tratando das questões de gênero. Em seguida, você pode planejar outro meio-dia, que poderá ser introduzido no 4o dia do programa de treinamento, e não no final das duas semanas. Pense nas seguintes possibilidades:

1. Vamos dizer que você queira enfatizar o poder no governo municipal. Então poderia começar a sessão sobre poder, falando sobre gênero e poder, na seção 3.

2. Dependendo do tempo que restar, você pode usar ou o exercício 7 ou o 8, que falam do poder entre mulheres e homens na vida diária.

3. Em seguida, você pode ir até o final da sessão sobre poder no governo local e o que isto significa para os governantes eleitos, sejam eles homens ou mulheres.

Você pode também investir a metade de outro dia em gênero e habilidades chave. Por exemplo, vocês podem discutir igualdade de gêneros na prestação de serviços municipais. Esta discussão pode estar incluída tanto na parte referente à tomada de decisões, como em habilidades de negociação.

1. Veja a sub-seção sobre igualdade de gênero e prestação de serviços, na Seção 3. Use o Exercício 20, que oferece uma oportunidade para debate e destaca essas duas competências – tomada de decisão e negociação.

2. Uma outra alternativa seria usar o Exercício 21, que traz uma perspectiva diferente sobre a prestação de serviços, pedindo aos participantes para refletirem sobre o papel das comunidades na tomada de decisão com respeito à prestação de serviços.

Exemplo 3

Finanças abre também uma porta para a discussão das relações de gênero na governança local. O seguinte exemplo de uma sessão de capacitação (metade de um dia) sobre gênero e orçamento pode ser inserido nos treinamentos com governantes eleitos e representantes do governo municipal, ou em programas de treinamento para conectar a sociedade civil e o setor privado.

1. Comece com um exercício básico sobre gênero, como o exercício 3 sobre estereótipos de gênero.

2. Combine este exercício com o exercício 24 ou 25. Assim você terá uma oportunidade única de introduzir a análise de gênero no treinamento sobre orçamentos, finanças e elaboração de políticas.

Exemplo 4

Você está dirigindo um programa de treinamento sobre parcerias e liderança para o governo local e as organizações da sociedade civil, e gostaria de introduzir a perspectiva de gênero.

1. Você poderia começar com dois exercícios básicos sobre gênero, como os de número 1 e 6.

2. Em seguida, você poderia usar o exercício 11 ou 12 sobre qualidades de liderança para os líderes municipais.

Estes exercícios darão aos participantes – organizações da sociedade civil, ONGs e organizações religiosas, governantes eleitos e funcionários do governo - uma oportunidade de aprender sobre gênero (metade de um dia).

Estes são apenas alguns exemplos das várias possibilidades oferecidas por este Manual. Sua criatividade e experiência como facilitador possibilitarão uma série de outras inovações quando for introduzir o enfoque de gênero em seus treinamentos. Você pode usar também o material deste Manual para desenvolver um programa de três dias sobre gênero e governo/governança local.

SEÇÃO 2

Introduzindo gênero

Igualdade de gênero e equidade de gênero

Frases como "igualdade de gênero, equidade de gênero e igualdade entre mulheres e homens, empoderamento das mulheres, quotas e eleição de mulheres para cargos políticos" encontram-se bastante difundidas no vocabulário de vários países. Esses termos são geralmente usados pela mídia, governos, pelas Nações Unidas (ONU) e por outras entidades internacionais, ONGs e organizações religiosas, como também por organismos profissionais – e, naturalmente, por diversos grupos femininos! Os governos locais também estão falando cada vez mais sobre igualdade e equidade de gênero para suas cidadãs como requisitos essenciais para um governo local democrático, inclusivo e eficaz. Como a instância de governo mais próxima da vida e do bem-estar dos cidadãos – homens e mulheres, jovens e idosos – e que fornece os mais diversos serviços essenciais, como eletricidade, transporte público, coleta de lixo, água, escolas, serviços de saúde, espaços para recreação, etc. – os governos municipais têm muito a oferecer a fim de promover a igualdade e a equidade de gêneros para seus diversos eleitores.

No entanto, e apesar do uso freqüente desses termos, o significado de palavras como "gênero" e "mulheres" muitas vezes causa confusão. Muitas vezes, "gênero" é um termo usado no lugar de "mulheres". Confunde-se também "gênero" com "sexo". Por ser este um princípio central para a organização da sociedade, não podemos entender perfeitamente a sociedade e as culturas humanas se não compreendermos bem o conceito de "gênero".

Em primeiro lugar, gênero refere-se às interpretações e valores sociais ligados à condição de mulher, homem, menino ou menina. Gênero tem a ver com relações sociais. Gênero é um conceito analítico. Ele é determinado socialmente e não se baseia no sexo do indivíduo. Sexo refere-se às diferenças biológicas entre mulheres e homens. O sexo do indivíduo é determinado pela biologia (nascemos com ele e geralmente não podemos mudar nosso sexo a não ser que tenhamos muito dinheiro). Gênero é construído socialmente.

Crescemos com ele e ele pode mudar com o passar do tempo. Podemos mudar as nossas relações de gênero.

Esses papéis socialmente construídos não são, de forma alguma, inevitáveis. Os papéis de gênero tendem a mudar com o passar do tempo e de uma sociedade para outra. As normas e valores culturais vão mudando pelos séculos, como também os homens e as mulheres continuam mudando hoje em dia. Mas existe um fator comum: as diferentes culturas e sociedades conferem poderes diferentes e desiguais para os diferentes gêneros. Entretanto, na maioria das sociedades, o gênero feminino é definido como detentor de menos poder, privilégios e direitos do que o gênero masculino. Não são as nossas diferenças físicas que definem as nossas condições desiguais, mas as nossas normas e valores sociais.

Uma vez que as mulheres fazem parte da categoria destituída de poder, são sempre elas que estão na vanguarda da luta pela igualdade e equidade de gênero, buscando a igualdade entre mulheres e homens. Acima de tudo, porque as mulheres têm menos privilégios do que os homens na sociedade em todos os níveis, as ações em prol da igualdade de gênero, tanto em termos numéricos como de importância, tendem a concentrar a atenção mais nas mulheres do que nos homens a fim de tratar dos desequilíbrios de gênero. Aqui fica bem claro porque tantas mulheres são ativas na luta pela igualdade de gêneros e de onde vem a confusão entre gênero e mulheres. Embora as feministas estejam sempre à frente da luta pela igualdade e equidade de gênero, os homens também estão se tornando ativos e engajados. Por exemplo, vamos considerar o número de políticos do sexo masculino que desejam e já estão introduzindo mudanças nas políticas educacionais para que as meninas possam freqüentar escolas e continuar sua educação. Vemos também o engajamento dos homens em questões relativas à violência contra a mulher. Essas ações fazem parte da luta pela igualdade de gênero.

Como já vimos, outros fatores sócio-econômicos estão por trás das disparidades encontradas ao redor do mundo: discriminação racial, casta, classe, idade, etnia, deficiência, orientação sexual, origem geográfica e religião, para citar apenas alguns. As identidades das mulheres e dos homens não são unidimensionais. Pelo contrário, elas encontram-se na interseção de várias identidades que conduzem a experiências de discriminação e privilégio, até mesmo de forma simultânea. Por exemplo, é possível ser proprietário(a) de uma empresa bem sucedida e, ao mesmo tempo, ser vítima de violência doméstica. Isto significa que precisamos ampliar nossa perspectiva analítica de gênero de modo a incluir outras relações sociais e seus impactos sobre nossas vidas. Cada vez mais, os especialistas e ativistas de gênero estão expandindo a definição e os parâmetros de análise de gênero de modo a incluir esses fatores sócio-econômicos. Esta utilização "ampliada" e abrangente do termo "gênero" exige uma análise cruzada. Neste Manual, o termo "gênero" requer que o leitor reconheça que existem múltiplas formas de discriminação nas vidas de mulheres e homens e que elas acabam sempre reforçando umas às outras. Sendo assim, é fundamental levar em consideração essas formas de discriminação na análise e no planejamento quando buscamos igualdade.

Antes de partir para a discussão sobre gênero e governo local, seria útil definir mais alguns termos: **igualdade de gênero** e **equidade de gênero**.

Promover **igualdade de gênero** significa garantir que sejam dadas oportunidades semelhantes para mulheres e homens. Igualdade de gênero significa que as mulheres e os homens têm condições iguais para a plena realização de seu potencial e de seus direitos, para se engajar e contribuir com o desenvolvimento político, econômico, social e

cultural e para se beneficiar dos resultados. Neste sentido, igualdade de gênero significa que a sociedade atribui os mesmos valores às semelhanças e às diferenças entre mulheres e homens e às diferentes funções de cada um. Para que isto aconteça, é necessário haver ações específicas ou discriminação positiva. Igualdade de gêneros significa mais do que **equilíbrio de gêneros**, ou seja, números iguais de mulheres e homens nas Câmaras de Vereadores ou nos Comitês Municipais (embora isto seja muitíssimo importante!); significa capacidade dos indivíduos de participar como cidadãos iguais.

Promover **igualdade de gêneros** não significa, necessariamente, tratar mulheres e homens da mesma maneira. É aí que entra a equidade de gênero. **Equidade de gênero** refere-se ao processo de promoção de justiça para mulheres e homens. O alvo da equidade de gênero vai além da igualdade de oportunidades, pois exige transformação. A equidade de gênero reconhece que podem ser necessárias medidas diferentes para mulheres e homens, onde: a) eles possam refletir suas diferentes necessidades e prioridades; ou b) sua situação atual significa que alguns grupos de mulheres ou de homens precisam de medidas de apoio a fim de garantir que todos estejam no mesmo "pé de igualdade". Isto pode exigir ações específicas para promover igualdade de oportunidades para mulheres e mulheres, ou homens e homens, ou mulheres e homens. Por exemplo, equidade implica em fazer uma avaliação imparcial das políticas de pessoal e de emprego, ou mesmo nos cronogramas de trabalho, a fim de levar em consideração as funções reprodutivas das mulheres, de modo que o seu trabalho doméstico não seja uma barreira que impeça que elas se engajem na esfera pública.

Neste ponto de nossa discussão, pode ser útil fazer uma breve avaliação do contexto histórico da luta por igualdade entre mulheres e homens.

Gênero e desenvolvimento e mulheres em desenvolvimento

Gênero e Desenvolvimento (em inglês, GAD - Gender and Development) refere-se a um conjunto de abordagens políticas à igualdade de gênero e aos direitos das mulheres, que surgiu durante a década de 80 como resposta a alguns desafios enfrentados pelas abordagens políticas das Mulheres em Desenvolvimento (em inglês, WID - Women in Development) nos anos 70. Existem algumas diferenças importantes entre essas duas abordagens.

O foco central de GAD é a necessidade de tratar da discriminação contra as mulheres e a desigualdade de gênero no contexto das relações de gênero. Isto significa que, mais do que trabalhar exclusivamente com mulheres, as abordagens GAD trabalham estrategicamente com mulheres e homens, reconhecendo o fato de que as iniciativas de promover igualdade de gênero exigem compromisso e mudanças de comportamento de ambos os sexos. A abordagem GAD reconhece também que, embora as mulheres estejam sujeitas à vasta maioria das desigualdades de gênero, em alguns contextos ou setores específicos, os homens também podem ser marginalizados nos processos de desenvolvimento. Por exemplo, em alguns países um número desproporcional de meninos deixa a escola antes do ensino médio e, em algumas cidades, são principalmente os meninos que se envolvem em violência urbana e crimes – o que significa que, em alguns contextos específicos, essas categorias de homens e meninos precisam ser alvo de intervenções para o desenvolvimento.

As abordagens GAD reconhecem que as estruturas institucionais desenvolvidas como resposta às políticas WID (por exemplo, Ministérios das Mulheres e Unidades Femininas) têm se tornado muitas vezes um "setor feminino", tornando-se marginalizados dos setores principais envolvidos nas intervenções para o desenvolvimento. Conseqüentemente, as abordagens GAD pretendem assegurar que as instituições deste setor, de fato, promovam efetivamente a igualdade de gênero como coordenadoras e catalisadoras, e não apenas como principais promotoras práticas da igualdade de gênero.

A abordagem GAD utiliza também uma metodologia diferente. A abordagem analítica GAD enfatiza a necessidade de entender igualdade de gênero como as relações entre mulheres e homens, meninas e meninos. Existe aí um grande contraste com as abordagens WID, que tendem a enfatizar as necessidades das meninas e mulheres separadamente.

Uma concepção errônea bastante freqüente em relação às abordagens GAD é que trabalhar com enfoque de "gênero", e não apenas com enfoque nas "mulheres" significa que não há espaço para "ações específicas" ou intervenções focalizando as mulheres como um grupo alvo separado. É preciso ficar bem claro que isto não é verdade. Existe espaço para intervenções específicas com enfoque nas mulheres na abordagem GAD – porém, essas intervenções são identificadas como resultado de uma escolha estratégica (por exemplo, com base na análise de gênero) e não como uma intervenção padrão, como muitas vezes ocorre com as abordagens WID. De acordo com a abordagem GAD, uma análise de gênero pode resultar na formulação de intervenções que reúnam mulheres e homens, ou apenas as mulheres em um grupo à parte, ou os homens separadamente. Trabalhar apenas com um grupo masculino pode responder às necessidades especiais dos homens (por exemplo, acesso à educação, envolvimento em cuidados básicos de saúde, tratar com vítimas de violência e conflito) ou quando fica evidente que as atitudes e comportamentos dos homens precisam mudar para que as necessidades das mulheres possam ser atendidas (por exemplo, ao tratar da violência contra as mulheres).

Desde a Conferência Mundial das Nações Unidas sobre Mulheres, em 1995, uma outra expressão fundamental ganhou proeminência no vocabulário das lideranças eleitas, servidores municipais e entre os vários grupos de interesses em qualquer município: a transversalidade de gênero (em inglês, gender mainstreaming), que faz o diagnóstico das implicações das ações planejadas – incluindo legislação, políticas ou programas em todas as áreas e em todos os níveis – para homens e mulheres. Como estratégia, esta integração da perspectiva de gênero torna os interesses e experiências, tanto dos homens como das mulheres, em uma dimensão integral do design, implementação, monitoramento e avaliação das políticas e programas em todas as esferas políticas, econômicas e sociais. Desta forma, todos se beneficiam igualmente e a desigualdade não se perpetua. O alvo principal é atingir a igualdade de gêneros (através da transformação dos processos da sociedade como um todo) (Conclusões ECOSOC-ONU, 1997/2).

Como conceito, teoria e prática, a transversalidade de gênero ganhou popularidade desde a Conferência de 1995. Num contexto de governo local, esta prática exige análise de gênero e ação sistêmica e transversal em nível institucional, de política e de programação – ou seja, o quadro maior e não apenas partes dele. Segue abaixo uma discussão detalhada sobre a diferença entre as tentativas de integrar as mulheres em algumas atividades ou programas e a transformação perseguida pela transversalidade de gênero.

Integração e transversalidade[9]

Em algumas instituições e organizações, tem sido difícil entender a diferença entre "integração" e transversalidade no contexto das estratégias e programas sobre direitos humanos e igualdade de gênero, como também suas próprias mudanças institucionais. Esta não é uma questão semântica, já que essa diferença possui sérias implicações quando se trata de entender análise de gênero no que se refere a estratégia em prol da igualdade e equidade de gênero.

Para algumas instituições, integração de gênero indica que as mulheres têm oportunidades de participar e de se beneficiar de políticas, programas e projetos existentes da forma como se encontram hoje. Pressupõe-se que o problema esteja apenas na omissão da participação feminina. Por outro lado, transversalidade de gênero significa que as instituições, políticas, programas e projetos exigem uma reavaliação, de modo a beneficiar explicitamente mulheres e homens. Não se pode partir do pressuposto de que homens e mulheres tenham interesses comuns. Transversalidade pressupõe que qualquer instituição, política, programa ou projeto seja avaliado com base no pleno reconhecimento do fato de que todos vivemos em um mundo governado por gênero e de que o conceito de gênero é relacional, apontando para as relações homem-mulher na produção e na reprodução. Isto significa naturalmente que as mudanças para as mulheres vão exigir mudanças para os homens. A norma para o planejamento e implementação de uma transversalidade de gênero é a responsividade, que deve ser testada pelos gestores e servidores com a devida regularidade. Além disto, gênero deve também se tornar uma categoria na implementação e avaliação das instituições, políticas, programas e projetos.

A experiência em transversalidade de gênero em diversos setores e instituições destacou a necessidade de uma compreensão comum sobre os requisitos para o sucesso da iniciativa. As condições essenciais para o sucesso da integração da perspectiva de gênero estão detalhadas abaixo:

Algumas condições necessárias para a promoção dos direitos da mulher e da integração da perspectiva de gênero

- ❏ Patronos/líderes: É preciso haver vontade política e compromisso das gerências mais altas do governo local, de preferência da parte do(a) Prefeito(a), Principal Executivo(a), Secretário(a) Municipal ou Vereador(a), que deve atuar como patrono do processo. Esse patrono seria responsável pela formação da massa crítica necessária dentro das estruturas municipais, a fim de levar adiante o processo de transversalidade de gênero. A longo prazo, será necessário compromisso, vontade política e ação, e não apenas para um mandato e para as próximas eleições.
- ❏ Estrutura política/legislativa: Um marco lógico (política de igualdade) incluindo outras relações sociais, como raça, casta, etnia, deficiência, idade, orientação sexual, etc., com uma estratégia e um plano de ação bem claros para a implementação das políticas. O plano de ação deve citar explicitamente quem são as pessoas responsáveis e estabelecer metas e cronogramas.
- ❏ Financiamento/recursos: Para o sucesso de qualquer iniciativa em prol da igualdade de gênero, é necessário que haja alocações orçamentárias e uma equipe de trabalho. Dinheiro fala mais alto do que recomendações ou declarações de missão.

9 *Fonte: Lotherington, A.T., M. Haug, e A.B. Flemmen. 1991. Implementation of Women-in Development Policy [Implementação da Política Mulheres em Desenvolvimento]. Forut, Oslo. Pp.55-56, em Chege. R. 2000. Um currículo para o treinamento de capacitadores na integração da perspectiva de gênero. Rede para o Desenvolvimento e a Comunicação das Mulheres Africanas. (FEMNET), Nairobi, Quênia. P. 38.*

- ❏ Parceiros: Os parceiros devem estar continuamente engajados com o governo local, incluindo grupos de mulheres e organizações da sociedade civil que defendam a igualdade.
- ❏ É preciso haver um compromisso do município em coletar, analisar e utilizar dados discriminados por sexo.
- ❏ Aprendizado e capacitação: Um processo continuo de sensibilização, promoção e *lobbying* de gênero, tanto junto ao governo local como junto aos parceiros municipais do setor público e privado.
- ❏ Foco nos programas e atividades de gênero e direcionados especificamente a mulheres e meninas. Sem eles, nenhuma estratégia de integração da perspectiva de gênero consegue ter sucesso.
- ❏ Transparência e responsabilidade: Um processo aberto e transparente de responsabilidade para todos ao implementar políticas e estratégias de igualdade de gênero.
- ❏ Indicadores de gênero e alvos monitorados conjuntamente pelo governo local e por eleitores de ambos os sexos.

Em alguns países, o governo local é obrigado por lei a criar mecanismos para os direitos da mulher e a igualdade e equidade de gênero. O caso abaixo sobre as Filipinas ilustra o que pode ser feito quando a igualdade é incorporada à legislação.

Estudo de caso: Legislação nacional sobre participação das mulheres e igualdade de gênero, Filipinas.

O Plano para o Desenvolvimento de Gênero nas Filipinas 1995 – 2025 prescreveu a implementação de diversos serviços específicos para mulheres, comparado com o disposto no Código do Governo Local de 1991, e a Ordem Executiva 273 exige que as Unidades Locais de Governo implementem o plano. Com base nisto, foi emitida uma Circular Conjunta do Departamento do Interior e do Governo Local, do Departamento de Orçamento e Gestão e da Comissão Nacional sobre o Papel das Mulheres Filipinas. A circular instrui governadores, prefeitos, barangay (menores unidades governamentais), capitães e outros a integrarem a iniciativa Gender and Development no que diz respeito a planejamento e orçamento, através de atividades específicas, como:

- ❏ Desenvolver planos GAD, que devem estar ligados ao planejamento e orçamento regular e aos planos já existentes.
- ❏ Programas, projetos e atividades GAD.
- ❏ Identificação de melhores condições de acesso para mulheres e crianças (ou seja, saúde, água, educação, transporte, construção de estradas e vias, mercados, etc.).
- ❏ Alocação de verbas para a implementação de programas, projetos e atividades GAD.
- ❏ Relatórios anuais

A legislação local também dará espaço a uma maior participação feminina, através de providências para que as organizações da sociedade civil participem de organismos especiais em todos os níveis, exceto barangays, com representação de empregados, mulheres e setores marginalizados. Entretanto, como acontece com certas legislações de apoio à igualdade feminina, a implementação dos quesitos orçamentários GAD permanece desigual e inconstante nas Filipinas.

O exemplo de Los Baños mostra um engajamento inovador com o requisito de planejamento e orçamento GAD.

A Iniciativa do Povo em Prol da Governança Local, *Advocacy* e Pesquisa (PILAR), baseada em Los Baños, Calamba, Província de Laguna, é uma ONG que trabalha com 30 organizações de mulheres locais em nível de barangay. A iniciativa PILAR iniciou um lobby junto ao governo local a fim de implementar o disposto na Lei 7192 sobre GAD em 1999. Parte desta iniciativa destinava-se a conscientizar a população sobre a circular conjunta sobre a integração de GAD no planejamento e orçamento local, que o governo nacional não havia divulgado da forma necessária.

Continuação . . . .

Eventualmente, isto levou à criação de um Conselho Municipal GAD em 2001, sob a direção do prefeito, e à nomeação de um Supervisor de GAD.

O Conselho GAD, também conhecido como "ponto focal" GAD, é uma grande entidade presidida pelo prefeito e cujo vice-presidente é também o chefe do comitê das mulheres e famílias. Os outros 18 membros são conselheiros, funcionários municipais e representantes dos mais variados setores – inclusive funcionários de creches, serviços de saúde, idosos e ONGs, entre outros. O PILAR atua como representante do setor de ONGs e, ao que parece, entre seus membros não se encontra nenhuma organização de mulheres. No entanto, a rede do conselho GAD inclui uma organização de trabalhadoras da economia formal e informal (Makalaya) e a Comissão Nacional sobre o Papel das Mulheres Filipinas.

Entre as atividades realizadas, encontram-se:

- ❏ Seminários básicos de sensibilização sobre gênero para mulheres dos barangays.
- ❏ Redes envolvendo organizações de mulheres.
- ❏ Elaboração de uma legislação de gênero para Los Baños.
- ❏ Desenvolvimento do plano municipal GAD, que inclui planos conjuntos das organizações de mulheres e em nível de barangay, apresentados/incorporados ao plano municipal.
- ❏ Criação e direção de um escritório de questões da mulher.
- ❏ Trabalho contra a violência de gênero (informações, centro das mulheres, reabilitação de vítimas de estupro, etc.).
- ❏ Atividades para o bem-estar da família (criação de filhos, saúde reprodutiva).
- ❏ Apoio econômico através de treinamentos, oportunidades de trabalho e empréstimos para famílias.
- ❏ Celebração do Dia da Mulher.

A primeira dotação para o Conselho GAD foi feita em 2002, através de 250 mil pesos filipinos (US$5.000) com base na taxa de câmbio de abril de 2004 (US$ 1.00 = PHP 56.00) para treinamento sobre enfoque de gênero. Através da luta constante para a alocação de 5% de toda a receita do governo local para atividades de gênero, prevista por lei, as verbas aumentaram para PHP 500,000 em 2003 e PHP 3,500,000 (US$ 62,500) em 2004, equivalente a 4.4 % do orçamento total de Los Baños. A distribuição da verba ficou a cargo do Conselho GAD.

Uma pressão política eficaz em prol de GAD em Los Baños resultou no apoio do prefeito local. Segundo o PILAR, antes da eleição, o prefeito já mostrava um certo grau de compromisso com as questões de gênero, porém um membro do PILAR que fez parte do seu comitê eleitoral garantiu a inclusão da iniciativa em sua agenda. Uma vez eleito, ele se convenceu da importância do trabalho. Ainda não se sabe se o trabalho irá continuar caso o prefeito não seja reeleito. Em março de 2004, grupos de mulheres se reuniram e formaram uma federação -"Los Baños Women for Official Commitments and Challenges" – apresentando uma plataforma de demandas aos candidatos à eleição de 2004. Isto fortaleceu a articulação da sociedade civil na região tanto durante as eleições como posteriormente.

Caso: Clulow, Michael e Felicity Manson. 2005. *Promoting Gender Equity in Local Governance: Some experiences in Central America and the Philippines.*

O caso de Londres, a seguir, é um exemplo de como o governo local assumiu uma abordagem de gênero através do compromisso de sua própria liderança.

Igualdade de gênero, Londres, Reino Unido.

De acordo com a legislação UK Equalities Act 2006, o município de Londres é obrigado a promover a igualdade das mulheres, bem como a igualdade de homens e mulheres das diferentes raças, etnias e credos. A Missão de Igualdade de Londres inclui também mulheres e homens deficientes, gays, lésbicas e bissexuais, crianças e idosos. Este caso destaca o compromisso e as atividades de Londres na área de igualdade de gêneros antes que esta legislação fosse introduzida. A visão de igualdade de gênero da Grande Londres (*Greater London Authority – GLA*) afirma que a cidade "... promoverá a igualdade de gênero e será líder nas seguintes áreas:

- ❏ Promoção da igualdade de gênero, para que mulheres e homens que vivem e trabalham em Londres possam gozar de seus plenos direitos humanos, sociais e políticos, livres de qualquer tipo de discriminação.
- ❏ Combate e erradicação da discriminação sexual
- ❏ Fornecimento de serviços acessíveis a todos os Londrinos
- ❏ Abraçar a diversidade londrina como uma fonte de poder e oportunidades para a metrópole
- ❏ Tratar da questão de igualdade de gênero junto com as demais políticas da prefeitura
- ❏ Garantir que os funcionários municipais reflitam a diversidade da população londrina e encorajar práticas de emprego exemplares em toda a cidade, incluindo igualdade de remuneração."

Além disto, "… o papel do GLA é melhorar a vida dos londrinos. O Sistema de Igualdade de Gênero (*Gender Equality System – GES*) é a nossa declaração pública de como pretendemos melhorar as vidas de mulheres meninas londrinas, nos comprometendo a ser modelo de melhores práticas de igualdade em tudo o que fizermos."

Embora a legislação Equalities Act tenha sido adotada somente em 2006, o GLA adotou o Sistema de Igualdade de Gênero antes, em 2003, com as seguintes proposições:.

- ❏ Métodos usados para promover a igualdade entre mulheres e homens e para combater a discriminação de gênero;
- ❏ Trabalho já realizado para a promoção da igualdade de gênero e seus resultados;
- ❏ Prioridades de ação para o próximo ano.

O primeiro GES foi desenvolvido junto com as organizações de mulheres e lançado durante um evento denominado "mulher capital" em 2003. As áreas prioritárias para a implementação do GES são as seguintes:

- ❏ Implementação da Estratégia de Londres contra a Violência Doméstica
- ❏ Trabalhar junto ao Transporte de Londres a fim de melhorar a qualidade e a segurança do sistema de transporte público em Londres e manter as tarifas mais baixas.
- ❏ Trabalhar junto à Polícia Metropolitana (*Metropolitan Police Authority - MPA*) e ao Serviço Policial Metropolitano (*Metropolitan Police Service - MPS*) a fim de desenvolver e melhorar a segurança da comunidade em toda a cidade de Londres.
- ❏ Oferecer um sistema de registro para que lésbicas, gays e casais não casados do mesmo sexo possam registrar suas uniões... defender os direitos civis dos casais do mesmo sexo e dos casais não casados.
- ❏ Desenvolver e implementar a Estratégia para o Cuidado Infantil.
- ❏ Organizar conferências anuais *capitalwoman* envolvendo mulheres londrinas de todas as posições, de modo a coincidir com o Dia Internacional da Mulher, comemorado no dia 8 de março.
- ❏ Um amplo programa de engajamento e consulta envolvendo diversos *stakeholders* do sexo feminino dos mais variados backgrounds londrinos.
- ❏ Trabalhar com a autoridade de Prefeito a fim de aumentar a disponibilidade de habitações, reduzir o número de desabrigados e atender às necessidades das mulheres sem teto.
- ❏ Analisar, de modo a destacar e divulgar a situação de desigualdade da situação econômica das mulheres, a pobreza feminina e trabalhar junto à Agência de Desenvolvimento de Londres (*London Development Agency - LDA*) a fim de melhorar a situação econômica das mulheres e reduzir a pobreza.

Tem sido feita uma análise anual dos resultados, prioridades e do plano de ação, que é publicada anualmente antes da conferência *capitalwoman*. Estas são atividades realizadas continuamente na cidade.

Informações complementares sobre o Esquema de Igualdade de Gênero e o 2007 State of Equality in London Report podem ser encontradas em: http://www.london.gov.uk/mayor/equalities/key-documents.jsp

A região do Mercosul fornece também outra abordagem inovadora: uma iniciativa regional para melhorar a governança participativa e a igualdade de gênero.

Estudo de caso: Unidade de gênero da rede latino americana de mercocidades

A Unidade Temática sobre Gênero e Município da Rede de Mercocidades (Unidade de Gênero) foi criada em setembro de 1999. A própria Rede de Mercocidades foi estabelecida em 1995 com o alvo de promover a participação e a integração política, econômica, social e cultural dos principais centros urbanos da área de livre comércio da América Latina, conhecida como Mercosul. A rede reúne mais de 100 cidades da Argentina, Bolívia, Brasil, Chile, Paraguai e Uruguai, que buscam consolidar seus processos democráticos. O principal foco da Unidade é fortalecer a participação política das mulheres através da luta pela igualdade de gênero; a lógica é que as novas relações sociais entre mulheres e homens irá contribuir para a ampla cidadania das mulheres, destacando o principal papel que os governos locais podem ter como facilitadores da igualdade de gênero.

O trabalho da Unidade de Gênero da Rede de Mercocidades envolve intercâmbios e treinamento preparados com base em 4 objetivos:

- ❏ desenvolver estratégias para a participação política das mulheres;
- ❏ promover o diálogo e as relações entre mulheres, organizações sociais, ONGs e governos locais;
- ❏ divulgar as políticas municipais de gênero como uma estratégia para a visibilidade do papel dos governos locais como facilitadores das transformações sócio-culturais; e
- ❏ promover relações internacionais a fim de compartilhar e consolidar o trabalho da Unidade de Gênero.

Fonte: Resumo de: Red12URBAL. 2004. Mujer y Ciudad. Fevereiro. Informações complementares em espanhol podem ser obtidas em: http://www.mercociudades.org/index.php?module=PostWrap&page=/descargas/paginas/generoymunicipio.htm

Perguntas para reflexão

- ❏ *Identifique ações do seu governo local em prol da igualdade de gênero.*
- ❏ *Identifique outras ações que o seu governo pode realizar a fim de permitir a igualdade entre homens e mulheres.*
- ❏ *Identifique ações que o seu governo pode realizar a fim de tratar das desigualdades de gênero.*

Desmistificando gênero: exercícios introdutórios

Seguem abaixo cinco exercícios introdutórios. Não é preciso usar todos eles em nenhuma sessão. Dependendo do tamanho do grupo e do tempo disponível, escolher apenas um ou dois exercícios. Recomenda-se que qualquer treinamento sobre gênero inclua pelo menos um ou dois exercícios antes da Seção sobre Mulheres, Gênero e Governança Local. Os exercícios introdutórios sobre gênero são necessários a fim de explicar alguns conceitos básicos antes que os participantes se envolvam nos exercícios específicos sobre o tema.

Exercício 1: O que define um homem? O que define uma mulher?

Objetivos

- ❏ Compreender homens e mulheres em termos de estereótipos e percepções.
- ❏ Identificar a diferença entre sexo e gênero.

Tempo requerido

1:30 – 2:00 horas.

Processo

Este exercício envolverá o grupo em uma tempestade de idéias (brainstorm). Explique como funciona a tempestade de idéias. Peça aos participantes para responderem rapidamente, sem comentar as contribuições dos outros. Seria bom ter um co-facilitador a fim de ajudar você a escrever nas folhas de *flip-chart*.

Assegure que as características que definem homens e mulheres também sejam mencionadas (por exemplo, dar à luz, amamentar, ficar grávida, deixar crescer a barba ou o bigode, etc.). Caso contrário, você pode mencioná-las.

1. Pegue duas folhas de *flip-chart* e coloque-as lado a lado bem na frente dos participantes. No alto de uma das folhas, escreva a palavra "mulheres"; na outra escreva "homens". Pergunte: "Quais as características das mulheres e dos homens?" Escreva tudo o que eles mencionarem. Não discuta nada neste estágio.

2. Depois que as listas estiverem completas, leia o que foi escrito, item por item. Por exemplo, sob o título "mulheres", pergunte se os homens também podem ser pacientes, sensíveis, carinhosos...? Nesse caso, marque as características com "sim" ou com um sinal "+". As características que não podem ser alteradas, como ficar grávida, deixar bigode, etc., devem ser marcadas com "não", ou com um sinal " - ".

3. Agora vá para o quadro "homens" e inicie um processo semelhante usando perguntas. Pergunte se as mulheres também falam alto, são fortes, etc... Continue marcando as características, como acima.

4. Discuta as contribuições sobre as características das mulheres e dos homens.

Perguntas para Discussão

- ❏ Quais as características femininas que não podem ser mudadas?
- ❏ Quais as características masculinas que não podem ser mudadas?
- ❏ Quais as características comuns aos homens e mulheres?
- ❏ As mulheres são sempre pacientes e sensíveis? Os homens sempre falam alto? Por que e por que não?
- ❏ Como você reagiria se uma mulher falasse alto e fosse mais forte do que um homem?
- ❏ Como você reagiria se um homem fosse paciente e sensível?
- ❏ Essas características dos homens e mulheres são naturais? São biológicas?
- ❏ Como nós adquirimos essas características? Elas não são construídas socialmente?

Dê aos participantes as seguintes definições de sexo e gênero, ou escreva-as antes da oficina para que todos possam vê-las.

Gênero refere-se às interpretações e valores sociais dados a mulheres, homens, meninos e meninas. Mais especificamente, refere-se à maneira como os comportamentos e identidades são determinados através do processo de socialização. Os papéis e expectativas das mulheres e dos homens geralmente são desiguais em termos de força e controle sobre a tomada de decisões, bens e liberdade de ação. Eles são específicos em relação às diferentes culturas e mudam com o tempo.

Sexo refere-se às diferenças biológicas entre mulheres e homens.

Explique as características de gênero

O que você precisa mostrar aqui é que, no exercício, os participantes definiram a diferença entre sexo e gênero. Grande parte daquilo que nós definimos são características que construímos socialmente. Gênero como referencial para análise possui as cinco características seguintes[11]:

RELACIONAL. É relacional porque não se refere a homens e mulheres isoladamente, mas à relação entre eles e à forma como essas relações são socialmente construídas.

HIERÁRQUICO. Gênero é hierárquico porque, em vez de serem neutras, as diferenças estabelecidas entre mulheres e homens tendem a atribuir maior importância e valor às características e atividades ligadas ao que é masculino e produz relações de poder desiguais.

MUDA COM O TEMPO. Os papéis e relações entre mulheres e homens mudam com o tempo e, portanto, têm o potencial de mudar e de permitir uma maior desigualdade entre mulheres e homens.

ESPECÍFICO AO CONTEXTO. Existem variações nos papéis de gênero e nas relações de gênero, dependendo do contexto –grupos étnicos, raça, grupos sócio-econômicos, cultura, etc. Portanto, a análise de gênero deve incorporar uma perspectiva de diversidade.

INSTITUCIONAL. Gênero é estruturado institucionalmente porque refere-se não apenas às relações entre mulheres e homens em nível pessoal e particular, mas também a um sistema social de patriarcado sustentado por valores, legislação, religião, etc.

Adaptado de: Pan American Health Organization. 1997. Workshop on Gender, Health and Development. Facilitator's Guide.

Exercício 2: Como nós aprendemos a ser governados por gênero?[11]

Objetivos

- ❏ Esclarecer o significado de "gênero".
- ❏ Refletir sobre maneiras como os valores e identidades de gênero são aprendidos.
- ❏ Reconhecer formas como as identidades e expectativas de gênero mudam com o tempo.
- ❏ Identificar alguns dos fatores/forças que contribuem para a mudança.

Tempo requerido

2 horas.

10 Adaptado de: Organização Pan-Americana de Saúde. 1997. Oficina sobre Gênero, Saúde e Desenvolvimento. Guia do Facilitador.
11 Adaptado de: DFID. 1999. Treinamento sobre Gênero.

Processo

1. Fazer uma tempestade de idéias sobre a compreensão dos termos "sexo" e "gênero". Escreva todas as respostas em folhas de *flip-chart* para que todos possam ver. Diga aos participantes que você voltará às respostas depois do exercício no grupo pequeno. Então divida os participantes em pequenos grupos de 3 a 4 pessoas. Peça a cada grupo para designar um "secretário" para representá-los diante da plenária.

2. Nos grupos pequenos, os participantes vão discutir as quatro perguntas seguintes:
   - ❏ À medida que vocês foram crescendo, o que foi que moldou o comportamento que se esperava de vocês como meninos/meninas, mulheres/homens? Podem citar exemplos específicos?
   - ❏ Pensem sobre os seus avós. As pessoas da geração de vocês têm expectativas e experiências diferentes sobre as suas responsabilidades e valores de gênero? Existem diferenças nos papéis e expectativas de gênero entre a geração dos seus avós e a de vocês? Favor fazer uma lista.
   - ❏ Existem diferenças entre a geração de seus filhos e a de vocês em termos de valores e expectativas de gênero? Quais são? Favor identificá-las.
   - ❏ Que fatores provocaram as mudanças nas sucessivas gerações?

3. Peça a cada grupo para fazer uma apresentação à plenária. Em seguida, discuta as lições aprendidas a partir do exercício no grupo pequeno. Discorra sobre a maneira como aprendemos os nossos papéis de gênero socialmente aceitos, a natureza da mudança nas identidades de gênero e os fatores que provocam mudanças. Lembre aos participantes as respostas da tempestade de idéias. Peça que eles avaliem as respostas que surgiram durante a tempestade de idéias, comparando-as com os resultados das discussões nos pequenos grupos.

Alguns pontos que devem ser enfatizados:

- ❏ Todos nós aprendemos/internalizamos valores e expectativas de gênero que são próprios da nossa cultura e da sociedade onde crescemos.
- ❏ Os papéis de expectativas de gênero são culturais e, portanto, diferentes nos vários lugares e sociedades. Não existe uma maneira única de ser menino ou menina, mulher ou homem.
- ❏ Mesmo na mesma sociedade, os papéis e expectativas de gênero mudam com o passar do tempo.
- ❏ Os papéis e expectativas de gênero mudam devido a fatores planejados e não planejados. Os processos de mudança são sempre lentos. A mudança não é algo direto e ela pode ser positiva ou negativa.

Exercício 3: Estereótipos de gênero

Nota ao facilitador

Este exercício vai funcionar com um grupo pequeno. Caso tenha um grupo grande, faça apenas as três primeiras perguntas ou tente outro exercício introdutório. Guarde este exercício para outra ocasião quando você estiver dando uma oficina de um ou dois dias.

Objetivos

- ❏ Questione os estereótipos de gênero.
- ❏ Discuta as experiências pessoais à luz dos estereótipos de gênero.
- ❏ Esteja ciente dos papéis de gênero.

Tempo requerido

2 horas

Processo

1. Dê a cada participante 5 minutos para responder às seguintes perguntas. Peça que escrevam suas respostas numa folha de papel. Mais tarde, como parte da introdução, eles vão compartilhar suas respostas.
   - ❏ Duas coisas que gosta de fazer que são consideradas típicas do seu gênero.
   - ❏ Duas coisas que não gosta de fazer que também são consideradas típicas do seu gênero.
   - ❏ Duas coisas que gosta de fazer que não são consideradas tradicionais do seu gênero.
   - ❏ Duas coisas que gostaria de poder fazer que não são tradicionais.
2. Numa discussão em grupo, peça a cada participante para se apresentar, dizer o nome, função ou profissão, e para compartilhar suas listas (apenas alguns minutos para cada um).
3. Peça ao grupo para comentar o que ouviu em termos de gênero e aceitação e questionamento dos estereótipos. Você pode perguntar, por exemplo:
   - ❏ O que surpreendeu você?
   - ❏ Alguma atividade considerada "típica" dos gêneros surpreendeu você?
   - ❏ O que você acha das coisas "não tradicionais" que os homens gostam de fazer?
   - ❏ O que você acha das coisas "não tradicionais" que as mulheres gostam de fazer?
   - ❏ O que isto significa para a sua compreensão sobre gênero?
   - ❏ Se os homens fazem coisas "não tradicionais", isto reduz a sua masculinidade? E as mulheres, a sua feminilidade?
   - ❏ O que define um homem?
   - ❏ O que define uma mulher?

Exercício 4: O que gênero significa em sua vida?

Objetivos

- ❏ Introduza o conceito de gênero.
- ❏ Ajude o facilitador a entender o que significa gênero para os participantes.

Tempo requerido

1 hora e 30 minutos.

Processo

1. Faça uma tabela na folha de *flip-chart* e apresente ao grupo (abaixo).

Como você gostaria de ser tratado durante esta oficina?	**Sua profissão?** (Homem de negócios/bancária, professora, engenheiro, enfermeira, secretária, funcionário administrativo, gerente de pessoal, etc)	**Existe uma questão de gênero em sua vida profissional ou pública?**
		Exemplos: Tenho 3 filhos, 2 meninos e uma menina. Na minha firma, todos os chefes são homens. **OBS.: Esses exemplos não devem ser dados aos participantes. Eles mesmos é que devem apresentar exemplos de questões de gênero.**

2. Explique que este é um exercício introdutório e que vamos explorar gênero com mais profundidade à medida que a oficina for avançando. Circule entre os grupos e peça a cada participante para responder às 3 perguntas. Escreva as suas respostas na tabela.

3. Quando todos tiverem completado, peça que reflitam sobre a última coluna. Isto vai ajudar a esclarecer algumas questões, como as experiências de mulheres e homens e/ou as implicações públicas e particulares das relações de gênero. Caso os participantes estejam perplexos, reserve algum tempo para comentar as diferenças e implicações de gênero. Isto vai ajudar o facilitador a compreender o que significa gênero para os participantes.

4. Ande pela sala e peça às pessoas que falem alguma coisa que elas esperam desta oficina. Peça respostas bem curtas. Escreva tudo na folha de *flip-chart*, à medida que eles forem falando.

5. Observe os comentários dos participantes e mencione aquilo que será discutido aqui e nas próximas sessões. Esclareça qualquer equívoco. Se necessário, explique novamente os objetivos da oficina.

Exercício 5: Se tivesse a oportunidade, você gostaria de nascer mulher ou homem? Por que?

Nota ao facilitador

Este exercício é recomendado para um pequeno grupo, preferencialmente com menos de 20 pessoas. Se estiver trabalhando com um grupo maior, dedique mais tempo ao exercício.

Objetivos

- ❏ Permita que os participantes falem sobre tópicos que geralmente não são discutidos, como as nossas identidades de gênero.
- ❏ Explore a maneira como entendemos nossos papéis masculinos e femininos.

Tempo requerido

1 hora e 30 minutos.

Processo

1. Faça com que os participantes se sentem em circulo.
2. Dê uma bola a um dos participantes – peça que a pessoa segure a bola nas mãos.
3. A pessoa com a bola fala seu nome e o que faz e responde à pergunta: "Se tivesse uma oportunidade, você gostaria de ter nascido mulher ou homem? Por que?" Em seguida, a pessoa joga a bola para outra.
4. A pessoa que pega a bola repete o que foi feito no item 3 e, em seguida, joga a bola para outra pessoa do círculo, e assim sucessivamente até que todos os participantes tenham a oportunidade de se apresentar e responder à pergunta.
5. Envolva os participantes numa discussão sobre o exercício. Você pode fazer as perguntas abaixo para iniciar uma reflexão. Pergunte o que eles acham das respostas.

Perguntas para reflexão

- ❏ *O que surpreendeu você e por que?*
- ❏ *Por que tantas mulheres estão interessadas em ser_____?*
- ❏ *Por que tantos homens estão interessados em ser _____?*
- ❏ *O que você acha das relações de poder nos comentários?*
- ❏ *O que isto diz sobre as relações de gênero em nossa sociedade?*

Gênero e poder

Poder pode ser definido como a habilidade de fazer escolhas livres e bem informadas sobre nossas vidas. Onde vivemos, como vivemos, com quem vivemos, coisas básicas como o que comemos e a que horas dormimos – quando podemos fazer nossas próprias escolhas sobre essas coisas, estamos caminhando para nos tornar seres humanos com poder sobre suas próprias vidas.

Os sistemas sociais constroem o poder e geralmente esse poder é distribuído de maneira desigual. Uma sociedade que pratica a desigualdade de gênero distribui o poder de forma desigual entre mulheres e homens, meninos e meninas, jovens e velhos. Geralmente, os homens têm poder sobre as mulheres. As crianças crescidas (adultas) sempre têm poder sobre seus pais mais idosos.

O poder de ser amado pelo que somos e não por aquilo que temos, de poder confiar nas pessoas que amamos e viver juntos em paz e harmonia, é uma coisa maravilhosa. É também uma necessidade humana básica. Esta necessidade raramente é satisfeita em uma sociedade onde existe desigualdade de gênero. Nessas sociedades, as relações humanas, e particularmente em instituições como o matrimônio e a família, têm sido as grandes perdedoras. A desconfiança e a suspeita tornaram-se a ordem do dia.

Numa sociedade onde predomina a desigualdade de gênero, é importante fingir que isto é normal, e até mesmo a única forma possível de fazer as coisas. Portanto, para que a desigualdade de gênero sobrevivesse, foi natural fazer com que ela parecesse um estilo de vida natural. Este processo é chamado de normalização da desigualdade de gênero. Se mulheres e homens começassem a pensar que a desigualdade de gênero é errada e que é preciso haver uma forma melhor de se organizar a sociedade, então eles precisariam trabalhar para acabar com a desigualdade de gênero. Na verdade, isto foi o que começou a acontecer em vários países. No entanto, para que essas iniciativas continuem, é importante que nós "des-normalizemos" a desigualdade de gênero. A estudiosa feminista Désirée Lewis afirmou o seguinte:

> *"As atitudes e relações patriarcais apresentam obstáculos distintos. As tradições de silenciar as mulheres, de tornar invisível o seu labor reprodutivo e de restringir sua participação nas esferas de tomada de decisão conduziram à crença de que apenas as contribuições dos homens e os valores e atitudes masculinos têm valor na vida pública. Esta naturalização da subordinação das mulheres explica porque existe a opressão de gênero, a despeito da rápida proliferação da legislação e das políticas pró-mulher. Particularmente, isto ajuda a explicar porque os governos locais, que muitas vezes refletem as relações patriarcais naturalizadas nas comunidades, freqüentemente acabam sendo menos favoráveis às mulheres do que o governo nacional e estadual."*[12]

Algumas questões críticas, como as que tratam dos direitos das mulheres, da igualdade de gênero, dos direitos humanos, etc., tendem a encontrar um espaço político mais amplo e a receber mais atenção em nível nacional e estadual do que em nível local. Essas instâncias de governo sempre recebem a atenção de lobistas que nem sempre são tão ativos ou visíveis com a mesma intensidade política em nível local.

---

12 Lewis, Desiree. 2005. Gender and Policy Making For Local Government: Drakenstein and Beyond Gender Advocacy Programme [Gênero e Formulação de Políticas para o Governo Local: Drakenstein e Além], Cidade do Cabo, África do Sul. Pp 7-8.

Perguntas para reflexão

- ❏ *Identifique as maneiras como você sente que os homens saem perdendo na desigualdade de gênero.*
- ❏ *Dê exemplos de como a igualdade de gênero (relações de poder iguais) entre mulheres e homens pode aumentar as opções para os homens..*

Exercício 6: Se eu pudesse ser mulher, eu seria… Se eu pudesse ser homem, eu seria…

Nota ao facilitador

Este é um exercício divertido que vai produzir risadas e surpresa sobre as maneiras como os dois gêneros se percebem mutuamente. Conduza-o como um exercício de tempestade de idéias.

Objetivos

- ❏ Entender as percepções de gênero e as relações de gênero
- ❏ Explorar a construção de gênero
- ❏ Explorar o poder nas relações de gênero

Tempo requerido

45 minutos

Processo

1. Coloque duas folhas de *flip-chart* em frente aos participantes.
2. Em uma folha, escreva: "Se você pudesse ser mulher, o que você gostaria de ser?" Na outra folha, escreva: "Se você pudesse ser homem, o que você gostaria de ser?"
3. Peça aos participantes para responderem como desejarem e escreva os seus comentários nas respectivas folhas. Encerre o exercício após 15 minutos.
4. Peça aos participantes para comentarem. Você pode ajudar na discussão, fazendo perguntas como as seguintes:
   - ❏ O que você acha daquilo que as mulheres estão dizendo?
   - ❏ O que você acha daquilo que os homens estão dizendo?
   - ❏ Por que tantas mulheres estão interessadas nas profissões X, Y, Z?
   - ❏ Por que os homens estão interessados em X, Y, Z?
   - ❏ O que você acha das relações de poder dos comentários?
   - ❏ O que isto quer dizer sobre as relações de gênero em nossa sociedade?

Um Método alternativo

Você pode dividir o grupo maior em dois grupos do mesmo sexo, se desejar ter um número suficiente de cada. Eles podem passar pelo mesmo processo acima em seus respectivos grupos e então trazer informações para apresentar e discutir na plenária.

Exercício 7: Gênero e poder[13]

Objetivos

- ❏ Explorar a noção de poder.
- ❏ Entender os diferentes tipos de poder.

Tempo requerido

2:00 horas

Processo

Parte A

1. Introduza a noção de poder, pedindo aos participantes para descrever diferentes formas de poder:
   - ❏ Poder sobre (forçar alguém a fazer algo usando a autoridade ou força de uma posição)
   - ❏ Poder com (fazer as coisas, combinando a sua força com a dos demais homens e mulheres).
   - ❏ Poder interior (força interior individual.)
2. Divida o grupo em pequenos sub-grupos de 3 ou 4 pessoas e peça que eles se imaginem como crianças em idade escolar. Numa folha de papel, peça que eles escrevam: "Quem é poderoso na escola?" Abaixo da pergunta eles irão responder: professor, diretor, faxineira, etc. Numa outra folha, peça que eles escrevam: "Por que essas pessoas são poderosas e que tipo de poder é este?" Aqui você poderia esperar comentários do tipo: força da autoridade, força física... etc.
3. Peça então a cada grupo para relatar seu trabalho ao grupo maior.
4. Peça que eles comentem o que acabaram de ouvir. O que eles pensam sobre este tipo de poder?

Parte B

5. Agora divida os participantes em duplas e peça que eles reflitam sobre a terceira pergunta: Os detentores de poder eram homens ou mulheres? Que diferença isto faz para as impressões dos participantes em relação a gênero e poder?
6. Você pode terminar fazendo algumas perguntas para reflexão sobre o mesmo

13 Adaptado de: Oxfam UK Poverty Programme. 2004. See both sides. A practical guide to gender analysis for quality service delivery. Pg36-7.

Exercício 8: Poder entre mulheres e homens

Objetivos

- ❏ Explorar o conceito de poder.
- ❏ Entender a diferença entre mulheres e homens

Tempo requerido

1:00 hora

Processo

1. Explique o poder entre mulheres e homens, usando exemplos do tipo: a maioria das pessoas que trabalham em bancos hoje em dia são mulheres, no entanto, os cargos sênior que envolvem tomada de decisão são preenchidos por homens. Ou: a maioria dos motoristas de homens são homens, porém a maioria dos passageiros são mulheres, especialmente em determinados horários do dia.

2. Em pares, peça aos participantes para refletir sobre o poder que os homens têm em relação às mulheres e vice-versa, nas seguintes áreas:
   - ❏ Em casa
   - ❏ Como donos de propriedades
   - ❏ Trabalho pago
   - ❏ Gerenciamento
   - ❏ Gestão financeira
   - ❏ Acesso à educação

Você pode também fazer a sua própria lista e resolver quantos tópicos você deseja apresentar aos participantes.

3. Reúna todos os participantes e peça que eles reflitam sobre seus pensamentos e impressões. Embora as impressões sejam as mais diversas, alguns pontos chave irão surgir:
   - ❏ Sempre há mais homens do que mulheres na gerência sênior.
   - ❏ Ambos os gêneros ainda esperam que as mulheres fiquem em casa para os fins de reprodução social, enquanto os homens trabalham fora de casa.
   - ❏ Os homens ganham mais do que as mulheres.
   - ❏ Os níveis educacionais dos homens e das mulheres podem ser semelhantes ou diferentes (dependendo do contexto local)
   - ❏ Os homens têm mais chance de acesso à educação superior do que as mulheres.

Análise de gênero

Análise de gênero é um método de pesquisa e planejamento para uma melhor compreensão das realidades de ser mulher, homem, menina ou menino. Análise de gênero é um método eficaz de promover igualdade, que inclui também o cruzamento entre gênero e outras relações sociais, como raça, etnia, idade, casta, classe, sexualidade, linguagem, habilidade/deficiência, religião, etc. Por exemplo, a análise de gênero pode ajudar a organizar dados e informações em um município de forma a reconhecer essas diferentes realidades para que os impactos de qualquer política, programa, projeto ou atividade sobre toda a população urbana seja diagnosticado. A análise de gênero é crucial para a tomada de decisão inclusiva e democrática. Um dos pré-requisitos fundamentais para a análise de gênero é a coleta de dados discriminados por sexo.

Uma análise de gênero em programas e instituições municipais é essencial para se promover a integração da perspectiva de gênero no governo local. Este é um desafio que vale a pena, uma vez que a implementação e consolidação de um governo local com enfoque de gênero terá como resultado uma nova dimensão de inclusão, produtividade, responsabilidade e uma melhor qualidade de vida na cidade!

Para as autoridades locais, a análise de gênero permite um diagnóstico mais claro das favelas e facilita o desenvolvimento de esquemas de melhoramentos, garantindo que os recursos sejam investidos de modo a beneficiar todos os moradores – tanto mulheres quanto homens, jovens e idosos – e usados da forma mais produtiva e sustentável. A análise de gênero também pode ser aplicada aos transportes, planejamento de vias, gestão de resíduos sólidos, banheiros públicos, expansão do abastecimento de água potável, bem como para desenvolver uma estratégia de gestão ambiental ou avaliar os orçamentos municipais (ver orçamento com perspectiva de gênero na próxima seção deste manual), etc. A análise de gênero pode incluir quase qualquer função ou serviço municipal – até mesmo um simples cruzamento de via! Mais interessante ainda é perceber que uma análise de gênero pode mostrar o quanto o município está perdendo em relação a um recurso local chave: a criatividade e a capacidade intelectual de uma metade da população – as mulheres – que ainda não estão plenamente engajadas nas questões de governança e de tomada de decisão. Se o seu governo local ainda não está trabalhando de forma significativa com estes 50% da população, esta é a hora de começar!

Existem várias metodologias hoje em dia que podem ajudar com a análise de gênero. Porém, uma premissa básica é reconhecer o trabalho feito pela mulher dentro de casa (reprodução social) como também o trabalho que ela faz fora de casa (produção). As metodologias mencionadas foram desenvolvidas a fim de ajudar a análise de gênero em relação a atividades e contextos específicos, como estudos de viabilidade, planejamento comunitário, avaliação e planejamento de projetos, análise e desenvolvimento de políticas, mudanças institucionais, avaliação de impactos, bem como monitoramento e avaliação. Entretanto, a melhor abordagem será determinada pelas necessidades específicas de cada contexto. Pode ser interessante combinar abordagens ou lançar mão de diferentes métodos para criar uma abordagem mais adequada às necessidades e à realidade local.

Em termos gerais, a análise de gênero explora o seguinte:

1. Questões sobre a atual divisão do trabalho e das responsabilidades entre mulheres e homens, meninas e meninos. Quem está fazendo o quê? Quando? Onde?

2. Questões sobre o acesso e o controle do conhecimento, recursos, serviços e tomada de decisão. Como as coisas estão sendo feitas e quais os recursos usados? Quais as implicações da divisão do trabalho por gênero?

3. Quais as relações de poder e os fatores influenciadores? Qual é a situação social, política, econômica e cultural dominante e quem ou quais instituições têm poder de influência para determinar essas relações sociais? Quais são as questões transversais?

A Seção 3 deste Manual fornece um panorama introdutório da interseção de gênero e mulheres com algumas questões chave no governo e na governança local. Muitos dos exercícios da Seção 3 vão exigir que você observe essas questões usando uma lente de gênero, através de uma análise de gênero básica das questões tratadas. Esses são exercícios são introdutórios e, por si só, eles não fornecerão uma análise de gênero completa. Para uma análise de gênero mais abrangente, você vai precisar explorar alguns dos referenciais analíticos de gênero existentes, como também seus comentários críticos. Estas informações são vitais para que você tenha sucesso ao desenvolver estratégias, programas e projetos piloto sobre igualdade de gênero. Segue abaixo uma lista com alguns recursos que vão ajudar você a explorar o tema:

Leitura Complementar

March, Candida, Ines Smyth and Maitrayee Mukhopadhyay. 1999. A Guide to Gender-Analysis Frameworks. Oxfam, UK.

Miller, Carol and Shahra Razavi. 1998. Gender Analysis: Alternative Paradigms.

http://www.sdnp.org/gender/resources/mono6.html

UN-INSTRAW. Gender Research Methodologies. http://www.un-instraw.org/en/index.php?option=content&task=blogcategory&id=189&Itemid=252

Vainio-Mattila, Arja.1999. Navigating gender: A framework and a tool for participatory development. Finnish Ministry of Foreign Affairs, Department for International Development Cooperation / FINNIDA. http://www.eldis.org/go/display/?id=28145&type=Document

Exercício 9: Um dia de 24 horas em um bairro de baixa renda e alta densidade demográfica

Objetivos

- ❏ Entender as diferentes responsabilidades e os tipos de trabalho (pagos e não pagos) que são feitos por mulheres, homens, meninos e meninas.
- ❏ Avaliar as respectivas cargas de trabalho e a duração do expediente para mulheres e homens
- ❏ Compreender o que envolve uma análise de gênero – começar com a divisão de gênero do trabalho e seus impactos sobre as questões de igualdade e equidade de gênero.

Tempo requerido

1 hora e 15 minutos.

Processo

1. Ao reunir o grupo maior, explique aos participantes que eles precisam mapear as atividades de uma família "típica" de uma comunidade de baixa renda em sua cidade ou município. Este exercício será feito em pequenos grupos.

2. Caso você tenha um número suficiente de mulheres e homens, divida-os em grupos do mesmo sexo.

3. Cada sub-grupo irá decidir e identificar o número de membros da família "típica" escolhida. Isto incluirá adultos e crianças. Relacione cada um com sua respectiva idade. Desenvolva uma tabela de atividades diárias dos membros da família. Preencha as suas tarefas de acordo com o tempo de realização, de acordo com o exemplo abaixo.

Tempo	Avó 53	Pai 40	Mãe 32	Filha 12	Filho 10
4.00 am	Dormir	Dormir	Acordar	Dormir	Dormir
4.30 am	Dormir	Dormir	Lavar	Acordar	Dormir
5.00 am	Acordar	Acordar e se banhar	Preparar o café da manhã	Ajudar no preparo do café	Dormir
5.30 am	Café da manhã	Café da manhã	Limpar a casa	Café da manhã	Acordar

4. Uma vez identificadas as tarefas, os membros do sub-grupo atribuirão letras (códigos) a cada uma das tarefas: (P) para produtiva; (R) para reprodutiva; e (AC) para atividades de apoio à comunidade. Uma vez concluída a tabela de 24 horas, os participantes irão somar o número de horas trabalhadas por cada membro da família e para cada tipo de atividades: atividades produtivas, reprodutivas e de apoio à comunidade.

5. Quando o grupo concluir todas as tarefas, discutir as semelhanças e diferenças entre as atividades respectivas de cada membro da família "típica" que o grupo criou.

Perguntas para reflexão

- ❑ *Quais foram as suas observações?*
- ❑ *O que este exercício diz sobre as mulheres e os homens?*
- ❑ *Quem trabalha um maior número de horas?*
- ❑ *Quem assume os papéis produtivos, reprodutivos e de apoio à comunidade?*
- ❑ *Quem acorda mais cedo e vai para a cama mais tarde?*
- ❑ *Qual a diferença entre o tempo de trabalho/recreação/escola dos meninos e das meninas da família?*
- ❑ *Como a idade e a posição dentro da família afetam os respectivos papéis dos seus membros?*

Exercício 10: Fatos sobre mulheres e homens: o que a estatística nos conta

Nota ao facilitador

Antes da sessão, prepare informações sobre homens e mulheres de sua cidade/país. As informações devem ser fáceis de ler, compreender e discutir e podem incluir dados sobre o número de mulheres e homens nas diferentes profissões, os números na Câmara de vereadores, os números nos cargos mais altos do governo local, o nível de educação das meninas e meninos e das mulheres e homens nas diferentes faixas etárias, índices de propriedade de terras entre mulheres e homens, acesso a crédito para mulheres e homens, número de mulheres e de homens que trabalham por conta própria, áreas de trabalho, etc. Você precisa determinar as áreas chave que serão documentadas em sua cidade.

Objetivos

- ❏ Facilitar a compreensão de gênero em um aglomerado urbano.
- ❏ Mostrar como certos pressupostos sobre homens e mulheres são inferidos e reforçados em áreas como educação, emprego e política.
- ❏ Destacar a importância da análise de gênero em todos os aspectos da governança municipal.
- ❏ Refletir sobre o preconceito de gênero no levantamento de dados e nas estatísticas.

Tempo requerido

1 hora e 30 minutos.

Processo

1. O material pode ser apresentado em qualquer ordem que você desejar, porém, deve estar legível para todos.

2. Pergunte aos participantes quais os dados que os surpreenderam. Conduza uma breve discussão (5 minutos)

3. Em pequenos grupos, peça aos participantes para responderem as seguintes perguntas: (30 minutos)
   - ❏ O que esses fatos nos contam sobre a situação das mulheres e dos homens no município?
   - ❏ Quais os pressupostos sobre homens e mulheres estão sendo questionados ou reforçados através destes dados?
   - ❏ Quais as implicações da coleta de dados discriminados por sexo em nível municipal e como isto afeta a tomada de decisões em nível municipal?

4. Peça aos grupos que relatem sua atividade para o grupo maior. Encoraje os participantes a comentar as respostas dos demais grupos.

SEÇÃO 3

Mulheres, gênero e governo local

Igualdade de gênero e participação no governo local

A participação igual de mulheres e homens no processo de tomada de decisão do governo local é crucial para garantir que: (1) quaisquer decisões tomadas e dotações de verbas sejam relevantes para as condições de vida e as necessidades das mulheres e dos homens do município; (2) exista igualdade na prestação de serviços e no planejamento, e (3) as verbas municipais não sejam gastas somente de forma eficaz e eficiente, mas também para atender aos mais pobres. Esta é uma das motivações para o envolvimento das mulheres nos governos locais. Freqüentemente, a lógica de sua mobilização envolve a responsabilidade do governo local perante as mulheres, e, particularmente, as mulheres pobres das comunidades marginalizadas, cujas prioridades não vêm sendo incluídas nas políticas e nos orçamentos municipais. Para influenciar a tomada de decisões, é necessário uma massa crítica feminina em posições estratégicas.

Estratégias das mulheres para a promoção da igualdade de gênero na governança local

As pesquisas sobre a mobilização das mulheres em prol de um maior envolvimento nas tomadas de decisão em nível municipal indicam que os grupos de mulheres e de organizações da sociedade civil em busca da igualdade de gênero na governança local compartilham uma série de estratégias e iniciativas. Além disto, apesar das inúmeras diferenças entre os países industrializados, em processo de industrialização e os países em desenvolvimento e das diferenças dentro desses países, existem

semelhanças marcantes entre as estratégias para os direitos humanos, igualdade de gênero, inclusão da diversidade e governança local democrática. Entre elas, encontram-se:

- ❑ A criação de novos grupos, coalizões e redes de mulheres junto às organizações da sociedade civil, com foco no poder político e nas prioridades das mulheres em nível local. De forma alternativa, as estratégias incluem o fortalecimento dos grupos de mulheres, das organizações da sociedade civil e das redes voltadas para a governança local e a participação cidadã.
- ❑ Capacitação de mulheres no governo local – incluindo políticas, partidos políticos, *lobbying, advocacy*, a importância da participação das mulheres como candidatas às eleições, na tomada de decisões políticas nos comitês do governo local, fóruns e outras iniciativas.
- ❑ Alianças e colaboração junto a partidos políticos, a fim de influenciar as plataformas e políticas ligadas à igualdade e equidade de gênero, bem como para que as mulheres possam nomear e apoiar os candidatos e representantes políticos de comunidades marginalizadas para concorrerem a cargos políticos.
- ❑ Desenvolvimento e apoio a promessas de campanha, manifestos, plataformas ou compromissos assumidos tanto por candidatos masculinos como femininos para com agendas políticas em prol dos pobres e da igualdade de gênero, uma vez que sejam eleitos.
- ❑ Patrocínio de competições e prêmios para governos locais por iniciativas em prol dos direitos da mulher e da igualdade de gênero, como novas legislações e políticas com enfoque de gênero, estabelecimento de secretarias e comitês específicos das mulheres, campanhas de combate à violência contra a mulher, segurança da mulher, nomeação de mulheres em cargos de chefia, iniciativas orçamentárias direcionadas para as mulheres, etc.
- ❑ Nomeação e/ou apoio a campeões dos direitos da mulher e da igualdade de gênero na prefeitura, nas câmaras de vereadores, na mídia, etc.
- ❑ Treinamento e apoio para vereadoras eleitas. Isto inclui o treinamento contínuo em funções municipais, governamentais e administrativas, bem como questões orçamentárias e fiscais, reformas legais, desenvolvimento e implementação de políticas, etc., junto com outras áreas, como oratória, *lobbying*, informação e média. Além disto, a experiência sugere que as vereadoras precisam de treinamento e capacitação para defenderem os direitos das mulheres, a igualdade e a equidade de gênero. Nos casos em que este tipo de treinamento inclui análise de planejamento com enfoque de gênero, as mulheres eleitas para cargos de governo tiveram mais condições de exercer uma liderança e priorizar as questões femininas nas deliberações e orçamentos dos governos locais.
- ❑ As governantes eleitas devem se manter articuladas às organizações de mulheres e da sociedade civil, em busca de apoio, consultoria, pesquisa, planejamento estratégico e também para sobreviverem em ambientes dominados pelos homens, onde nem sempre elas vão encontrar apoio, podendo até mesmo ser hostilizadas.
- ❑ A chegada dos grupos de liderança feminina no governo ou nas prefeituras foi um passo positivo para a auto-organização e o processo de intervenção nas legislações nacionais e sub-nacionais, expandindo o espaço de tomada de decisão política das mulheres, apoiando outras mulheres na busca de cargos políticos e colocando as prioridades das mulheres, dos pobres, das comunidades marginalizadas e do meio-ambiente na agenda nacional.

- ❏ Adoção de declarações, cartas e planos de ação voltados para as mulheres na governança local, a fim de orientar políticas e programas em todos os níveis.

Uma parte importante do trabalho focado na igualdade de gênero no governo local tem buscado assegurar que as mulheres sejam plenamente representadas nos conselhos municipais e em todos os níveis de tomada de decisão. Isto tem sido justificado pelo argumento de que quando as mulheres participam da tomada de decisão, as decisões refletem melhor as suas necessidades e exigências. Isto é inquestionável. Entretanto, a igualdade de gênero na participação política não precisa de nenhuma motivação especial: o engajamento das mulheres nas questões de governo, especialmente no que se refere às condições de vida, é um direito humano de todas as mulheres. Nos casos em que as mulheres não participam plena e igualmente, elas são privadas de parte de sua cidadania.

Estudo de caso: liderança e tomada de decisão, Somalilândia

"As mulheres sempre pensavam que a tomada de decisões políticas era somente para os homens. Nós acreditávamos que os homens sabiam mais e que iriam gerir as questões da sociedade de modo correto. Mas os homens são simplesmente seres humanos como nós, com capacidades, com ligeiras diferenças em suas capacidades, sabedoria, inteligência, etc, tanto quanto as mulheres. Nós aprendemos da forma mais penosa. Quando fugimos da guerra e voltamos para um país devastado, as mulheres tiveram de catar os pedaços e ajudar suas famílias e comunidades a sobreviver. Se nós pudemos agir desta forma, então podemos também tomar decisões para a sociedade em geral. Na verdade, sinto que as mulheres têm mais condições, já que elas estão livres do vício de mascar "quat", que é uma praga em nossa sociedade."

Fonte: Somaliland Women's Research and Action Group and Practical Research Institute. Undated. Assessment of Potential Women Leaders in Somaliland.

Barreiras à participação das mulheres no governo local

Existem barreiras comuns à participação das mulheres na tomada de decisão do governo local nos centros urbanos, tanto nos países industrializados como nos países em desenvolvimento. Algumas delas estão relacionadas abaixo. No entanto, é preciso lembrar que muitas mulheres resistiram à supremacia masculina, concorreram a cargos políticos – e venceram. Algumas barreiras que elas tiveram de enfrentar foram:

- ❏ Os partidos políticos são dominados por homens que tendem a resistir a uma maior participação feminina. Sendo assim, os partidos políticos não são proativos, não buscam mudanças e não apóiam a entrada de mais mulheres na política local.
- ❏ O processo eleitoral é cheio de corrupção, violência, subornos e ataques à dignidade dos candidatos. Este é o principal obstáculo ao envolvimento das mulheres na política.
- ❏ Junto com a falta de transparência e de responsabilidade e prestação de contas nos negócios e orçamentos municipais, a corrupção vem manchando a credibilidade, o respeito e o status do governo local aos olhos do público. Isto também tem impedido as mulheres de se envolver em política.

- ❏ As crenças culturais que subordinam as mulheres aos homens e definem o seu lugar no lar, mostrando a esfera pública como o mundo masculino, não encoraja as mulheres a concorrerem a cargos políticos. Essas crenças corroem ainda mais a auto-confiança das mulheres em concorrer a cargos públicos.
- ❏ As mulheres têm pouco acesso aos recursos, comparadas com os homens. Isto inclui dinheiro, acesso a informações, tempo, cuidado com as crianças, transporte, materiais de campanha e uma rede de mulheres com duradouras relações de poder, etc.
- ❏ Existe pouco ou quase nenhum reconhecimento sobre a divisão desigual do trabalho entre as mulheres e os homens dentro de casa. As mulheres possuem numerosas responsabilidades na família e isto consome grande parte do seu tempo, energia e recursos. Os partidos políticos e os governos locais não levam em conta a realidade do papel da mulher na reprodução social, ao marcar reuniões e eventos políticos, ou desenvolver campanhas eleitorais.
- ❏ Em algumas sociedades, as mulheres estão em desvantagem devido ao acesso limitado à educação. Isto restringe a sua capacidade de envolvimento em processos políticos, uma vez que elas têm pouco acesso documentos técnicos e a procedimentos legais. Entretanto, em muitos centros urbanos menores, as mulheres concorrem a cargos políticos e são eleitas, apesar de terem baixo nível educacional, provando ser vereadoras e prefeitas exemplares.
- ❏ Grande parte dos governos locais são instituições inerentemente patriarcais. Suas estruturas e processos são designados para homens e por eles. As reuniões e discussões e os horários marcados são todos ditados pelos homens e pelas normas masculinas. As estruturas e processos não levam em consideração as múltiplas responsabilidades das mulheres em casa e na comunidade, nem as diversas maneiras como as mulheres se comunicam, discutem, ouvem, cooperam e tomam decisões.

Como resultado desses e de outros fatores, a desigualdade de gênero na participação política mostra um quadro deprimente. Em todo o mundo. Em 2003, entre 52 países de todos os continentes, a proporção média de mulheres na política local era de 15%.[14] Os países mais bem sucedidos em envolver as mulheres em cargos de tomada de decisão foram aqueles que adotaram programas de ação afirmativa ou algum tipo de sistema de quota. Entretanto, mesmo com essas medidas, nenhum país conseguiu atingir a plena igualdade de gênero e o máximo que atingiram foi 34 e 36% de mulheres ocupando o cargo de vereadoras. A proporção de mulheres em posições de liderança é ainda menor. Mesmo na América Latina, um continente pioneiro no acesso das mulheres à participação política no governo local, apenas 5% dos prefeitos são do sexo feminino[15]. O caso da Índia ilustra algumas das questões que surgiram a partir das quotas.

14 *United Nations Research Institute for Social Development. Gender Equality: Striving for Justice in an Unequal World .2005. p. 194.*
15 *Ibid.*

Estudo de caso: Eleição de mulheres para governos locais urbanos (urban local governments - ULGs), Índia

Estrutura

Em 1992, a 74a Emenda à Constituição da Índia representou um marco para o empoderamento dos Governos Locais Urbanos (ULGs), com a proeminência de uma vasta representação feminina, como forma de fortalecer as autoridades sub-nacionais. De acordo com a Emenda, 33% dos cargos deveriam ser ocupados por mulheres junto ao governo eleito dos 5.161 centros urbanos do país. A Emenda dispõe também que um terço dos assentos de Presidentes de Governos Municipais deveriam ser reservados a mulheres em um sistema de rodízio.

A lógica das quotas obrigatórias para as mulheres nas câmaras de vereadores era promover a descentralização, com base no entendimento de que os governos locais não funcionariam efetivamente sem a participação substancial das mulheres. Entendia-se também que uma participação política mais forte das mulheres asseguraria

- ❏ um maior acesso aos serviços;
- ❏ a melhoria da renda e de oportunidades de emprego; e
- ❏ uma maior participação nos cargos das administrações municipais.

Processo e principais participantes

O Desenvolvimento Urbano é uma responsabilidade (sub-nacional) na Índia; portanto, a legislação central, como a 74a Emenda, serve apenas como uma diretriz que os Governos estaduais e municipais devem considerar para fazer as emendas em suas legislações. De forma semelhante, os governos estaduais na Índia revisaram suas legislações municipais a fim de garantir um terço dos cargos elegíveis para as mulheres. Como resultado, do total de 75 mil governantes eleitos na Índia, mais de 25 mil são mulheres. Para garantir que as eleições sejam feitas oportunamente (a cada 5 anos), cada Governo Estadual possui um Comitê Eleitoral separado. As quotas referentes aos assentos para as mulheres são fixadas de forma alternada. Portanto, o número real de vereadoras é significativamente superior a um terço em qualquer momento..

Resultados

1. Como mencionado acima, a Emenda de 1992 introduziu mais de 25 mil mulheres, em um total de 75 mil.
2. Desde a eleição de 1994 e as várias votações locais conduzidas desde então, as mulheres governantes vêm cultivando e desenvolvendo suas bases eleitorais. Elas se encontram em uma posição de poder apoiar várias atividades e interesses de gênero, inclusive um melhor acesso aos serviços, emprego, geração de renda, habitação, etc.
3. Observa-se também o desenvolvimento de um senso de liderança e representação, com as mulheres em posições de líderes comunitárias nos sistemas municipais. Isto preparou o caminho para o desenvolvimento de uma liderança feminina para as eleições estaduais e nacionais.
4. A promoção das mulheres aumentou a conscientização do governo municipal sobre as questões de gênero em relação a várias funções.
5. A promoção das mulheres também aumentou a conscientização sobre os papéis das mulheres como funcionárias do governo municipal.
6. Entre as três maiores cidades da Índia (Mumbai, Kolkata e Delhi), duas delas são governadas por prefeitas.

Nota: *Embora este caso apresente um quadro bastante positivo, a estrutura do sistema de quotas da Índia tem sido muito criticada. Por exemplo, a maneira como os assentos são reservados baseia-se em um terço do total de assentos em um distrito eleitoral. Na realidade, isto quer dizer que, caso um distrito faça parte da quota feminina da eleição atual, ele não será incluído na próxima. Conseqüentemente, os partidos políticos não levam a sério as candidatas, já que elas não permanecerão em seus cargos na próxima eleição. Muitas vezes os partidos tentam colocar uma mulher que eles possam manipular para concorrer ao distrito eleitoral. O processo de alocação de assentos distritais para as mulheres também deixa em desvantagem as mulheres que desejem uma carreira política, pois impede que elas tenham certo grau de continuidade na política local e nas eleições locais. .*

Quotas ou assentos destinados no governo local

Na 4ª Conferência Mundial sobre Mulheres na capital chinesa, em 1995, os governos adotaram a chamada Plataforma de Ação de Pequim e se comprometeram a envolver as mulheres nos papéis de tomada de decisão, garantindo que pelo menos 30% dos assentos em todos os níveis de governo fossem destinados para as mulheres. Este compromisso internacional, junto com a própria mobilização política das mulheres nos últimos anos, levou a um movimento mundial em prol das quotas obrigatórias tanto para os cargos eleitorais como para as posições mais elevadas dentro dos partidos políticos. O total de 30% foi entendido como necessário para que as quotas tivessem impacto sobre as relações de poder e os mecanismos de tomada de decisão existentes.

Graças às quotas obrigatórias, as mulheres foram eleitas para o governo local em vários países do mundo, inclusive Botsuana, Costa Rica, Índia, Namíbia, Nepal, Filipinas, África do Sul, Sri Lanka, Tanzânia, Uganda e Vietnam. Embora as quotas tenham permitido que muitas mulheres entrassem para a política local, sua implementação causou vários problemas. Em alguns lugares, as quotas deram às mulheres a oportunidade de mudar os processos de tomada de decisão do governo local, inclusive através da inclusão do fator gênero, Em outros lugares, elas não atingiram as expectativas e continuam a trazer desvantagens para as mulheres. Por exemplo, a primeira eleição para o governo local da Uganda após o estabelecimento das quotas em 1997 não representou nenhum sucesso para as mulheres. Uma lei parlamentar designou 30% dos assentos da câmara para serem disputados somente por candidatos do sexo feminino. Porém esses assentos foram adicionados aos assentos municipais existentes, ao invés de fazerem partes dos mesmos. Além do mais, foram criados novos distritos para serem representados por mulheres, combinando três distritos existentes em um assento eleitoral, o que expandiu os distritos eleitorais e as áreas reservadas às mulheres, em comparação com os demais candidatos. Por isto, os seus custos de campanha ficaram muito mais elevados do que nos outros distritos eleitorais e elas tinham muito menos recursos do que os homens. Além do mais, as eleições para os assentos femininos foram realizadas depois das eleições dos distritos eleitorais e houve numerosos problemas com o próprio processo eleitoral. Em última análise, as quotas femininas obrigatórias minaram a legitimidade das mulheres como políticas na Uganda e, em última análise, não ajudaram as mulheres a entrar na política local como candidatas e legisladoras legítimas.

Na Namíbia, uma ampla mobilização de vários anos trouxe às mulheres uma representação mais forte no governo local. A mobilização e influência das mulheres conduziram também a mudanças legais e legislativas substanciais. Embora o sistema de quotas já tenha funcionado em várias ocasiões, as mulheres da Namíbia continuam a enfrentar mudanças significativas, como relata o caso abaixo sobre a eleição de 2004.

Estudo de caso: Lacunas abaixo da superfície nas eleições locais, Namíbia

Em uma carta publicada na mídia logo após o encerramento das eleições locais, Verônica de Klerk, da Ação das Mulheres para o Desenvolvimento (Women's Action for Development), afirmou que, embora tivessem sido promulgadas cédulas tipo "zebra" com equilíbrio de gênero (ou seja, 50% dos candidatos do sexo feminino e 50% do sexo masculino), nos vilarejos e cidades menores, os partidos políticos haviam favorecido os candidatos do sexo masculino para as posições mais elevadas nas cidades maiores, negando assim às mulheres uma chance de obter alguma experiência naquele nível. De Klerk afirmou que na primeira vez que os homens foram eleitos para essas posições, eles também não tinham experiência, mas que as mulheres precisavam demonstrar experiência antes mesmo de serem eleitas.

De Klerk encorajou que o governo da Namíbia incluísse as listas partidárias tipo "zebra" na legislação, com as mulheres encabeçando as listas de forma a reconhecer o fato de que elas representam mais de 51% da população e mais de 52% do total dos eleitores. Ela reivindicou que o governo aprovasse as quotas para as próximas eleições da Autoridade Regional e da Assembléia Nacional. Atualmente a Namíbia tem apenas 4% de mulheres eleitas em nível regional! Finalmente, De Klerk convocou as mulheres para "atuar como maioria e não como uma minoria que precisa implorar por favores".

Uma semana antes das eleições para a Autoridade Local, uma oficina nacional da Rede de Mulheres da Namíbia (Namibian Women's Manifesto Network), reuniu mulheres de 30 cidades e vilarejos de todo o país e visitou o município de Windhoek a fim de apresentar uma Carta Aberta às Autoridades Locais da Namíbia. A Carta convocava as câmaras locais a implementar a Política Nacional de Gênero em nível local.

Os membros da Rede voltaram para as suas cidades e vilas para apresentar a Carta Aberta aos seus governos locais e discutir como os grupos e organizações de mulheres poderiam começar a trabalhar junto com os conselhos para incluir gênero no governo local. Os membros da rede ficaram de apresentar feedback sobre as respostas de seus conselhos locais na próxima oficina nacional.

Source: Sister Namibia from: http://www.genderlinks.org.za/page.php?p_id=11

Perguntas para reflexão

- ❏ *Quantas mulheres e quantos homens fazem parte da sua Câmara de Vereadores? Quem ocupa as principais posições de tomada de decisão?*
- ❏ *O que pode ser feito para permitir uma representação igual das mulheres nas tomadas de decisão do governo local?*

Leitura complementar

Gender Links' Gender and Governance Page: http://www.genderlinks.org.za/page.php?p_id=62

Mukhopadhyay, Maitrayee. 2005. Decentralisation and Gender Equity in South Asia. An Issues Paper. http://www.idrc.ca/en/ev-84640-201-1-DO_TOPIC.html

Igualdade de gênero na administração pública

A desigualdade de gênero na administração pública talvez fique mais destacada pelo fato de que, em todo o mundo, as mulheres representam apenas uma pequena proporção dos servidores em qualquer país. Em 2003, exceto nos antigos países comunistas, a média de mulheres era inferior a 10% dos servidores das administrações públicas, defesa e segurança, e entre 10 e 20% na educação e na saúde.[16] Isto faz surgir uma série de desigualdades interligadas. Em primeiro lugar, porque as mulheres em geral são mais pobres do que os homens e porque o setor público (especialmente nos países em desenvolvimento) está entre os maiores empregadores do setor formal, a discriminação contra as mulheres neste setor ajuda a mantê-las presas ao ciclo de pobreza.

Em segundo lugar, se geralmente as mulheres são minoria no serviço público, elas continuam sendo minoria nos cargos que envolvem tomadas de decisão. Sendo assim, as mulheres como grupo são excluídas das tomadas de decisão do setor público. Como resultado, seus interesses específicos são excluídos das decisões administrativas.

Em terceiro lugar, existem bons motivos para pensar que a exclusão das mulheres torna o setor público menos eficiente do que ele poderia ser. Estatisticamente, a probabilidade de encontrar pessoas talentosas, trabalhadoras e comprometidas aumenta à medida que se abre o leque para a seleção de candidatos. Então, as chances de se encontrar a melhor pessoa para ocupar um cargo são cortadas pela metade quando não se contrata candidatos entre a metade da população.

Isto é um problema não apenas do ponto de vista dos direitos humanos. Eficiência e boa governança na administração pública são graves questões de gênero. À medida que vamos caminhando para a igualdade de gênero, é importante que transformemos o sistema. Mas um sistema que está funcionando mal (ou que nem está funcionando) não vai conseguir se transformar. Qualquer tentativa de implementar mudanças, sejam elas boas ou ruins, vai acabar prejudicada pelo desperdício, falta de responsabilidade e pela corrupção, que são marcas registradas de uma administração pública ineficiente. É pior ainda quando as mudanças que se pretende implementar ameaçam o poder das pessoas que se beneficiam da corrupção e da ineficiência. Em um sistema que discrimina as mulheres, a maioria dos envolvidos será provavelmente formada de homens. Em outras palavras, qualquer homem ou mulher que pretende introduzir a igualdade de gênero deverá colocar no topo de sua agenda as questões de eficiência e boa governança. E uma boa governança envolve igualdade tanto nas nomeações como nas promoções.

Por exemplo, estima-se que na Índia 50% dos pagamentos pelas transações do setor de abastecimento de água aconteciam via "caixa dois" em 2003.[17] Esses esquemas fraudulentos encareciam muito a água para a população mais pobre (na sua maioria, mulheres) e freavam as iniciativas de ampliar a infra-estrutura para beneficiar os que não tinham acesso a água; por sua vez, isto fortalecia a exploração do trabalho das mulheres (que eram as responsáveis por buscar água nos vilarejos onde não havia abastecimento de água). Obviamente, não é possível buscar igualdade de gênero na prestação de serviços, a não ser que reformulemos simultaneamente a forma de prestação dos serviços.

16 *Instituto de Pesquisas para o Desenvolvimento Social das Nações Unidas. 2005. Gender Equality: Striving for Justice in an Unequal World {Igualdade de Gênero: Em Busca da Justiça em um Mundo Desigual]. UNRISD, Genebra, Pg. 184.*

17 *Davis, J. 2004. "Corruption in Public Sector Delivery: Experience from South Asia's Water and Sanitation Sector"[Corrupção na Prestação de Serviços Públicos: Experiência do Setor de Água e Saneamento no Sul da Ásia], World Development Report. Vol. 32. No. 1. Pg 53-71. Consulte em http://www.waterintegritynetwork.net*

Perguntas para reflexão

- ❏ *Você pode identificar mudanças na governança resultantes da igualdade na contração, seja em seu governo local como em outro lugar?*

Desigualdade de gênero e restrições à participação

A realidade do trabalho não remunerado das mulheres, geralmente conhecido como "jornada dupla de trabalho" tem como conseqüência que as mulheres tendem a ser pessoas ocupadas. Quando não estão cozinhando, limpando, fazendo compras ou trocando fraldas de bebês, elas estão trabalhando no setor informal, fazendo trabalhos assalariados ou procurando trabalho. O problema com a participação cidadã é que ela requer tempo. Os governos locais têm muito a fazer para permitir que as mulheres participem das atividades públicas municipais.

Ao planejar as consultas públicas, reuniões de comitê ou encontros, faça algumas perguntas cruciais sobre o horário e o local da reunião:

- ❏ A reunião começa entre 5 e 7 da tarde? Nesse caso, muitas mulheres não podem assistir. Elas vão estar ocupadas cuidando das crianças, inclusive dos filhos que estão voltando da escola, e preparando o jantar.
- ❏ A reunião começa quando já está escuro? Dependendo do grau de criminalidade e segurança no bairro ou cidade, muitas mulheres não vão poder participar. Elas terão de pesar os riscos de ficar expostas à violência de gênero, contra os benefícios da participação.
- ❏ A reunião fica em um local bem iluminado, perto das rotas de ônibus e de táxi e longe de campos abertos ou cheios de arbustos, onde as mulheres possam se sentir inseguras? Caso contrário, elas podem não freqüentar por motivos de segurança.
- ❏ Porque as mulheres tendem a ser mais pobres do que os homens, elas podem não ter condições de usar o transporte público para irem às reuniões. O governo local vai subsidiar as passagens de ônibus ou vai oferecer transporte gratuito para que as mulheres possam ir às reuniões com segurança?
- ❏ Dependendo da sua vila ou cidade, as mulheres podem ser analfabetas. Em alguns países, as mulheres são retiradas da escola bem cedo e seu nível de educação é muito baixo. Quando apresentar informações nas reuniões, você precisa levar em consideração os homens e mulheres analfabetos. E as pessoas com necessidades especiais?
- ❏ As consultas ou reuniões incluem alguém para cuidar das crianças?
- ❏ Em algumas situações, os homens não permitem que as mulheres participem das reuniões. Você já conversou com os homens da comunidade sobre a importância da participação das mulheres nos assuntos municipais?

Perguntas para reflexão

- ❏ *Entre os elementos acima, quais deles são levados em consideração em suas consultas públicas ou reuniões?*
- ❏ *Você consegue pensar em outros fatores que poderiam incentivar mais mulheres a participar da governança local?*

Estudo de caso: Participação de gênero na vida local da União Européia

A Carta Européia de 2006 para a Igualdade de Homens e mulheres na Vida local declara o seguinte:

"(2) O signatário reconhece que, entre suas várias competências, a qualidade de suas políticas e tomada de decisões irá melhorar bastante se todas as pessoas envolvidas tiverem a oportunidade, em um estágio de formação, de serem consultadas. Reconhece também que é essencial que mulheres e homens tenham acesso igual às informações relevantes, bem como uma oportunidade igual para responder".

"(3) Portanto, o Signatário se compromete a tomar os seguintes passos, conforme o apropriado".

"Assegurar que as informações sejam dadas levando em consideração as necessidades das mulheres e dos homens, incluindo o seu respectivo acesso às tecnologias de informação e de comunicação".

"Assegurar que sempre que houver consulta, as pessoas cujos pontos de vista tenham menos probabilidade de ser ouvidos possam participar igualmente do processo de consulta e que sejam tomadas as medidas legais a fim de garantir que isto aconteça".

"Realizar, sempre que for apropriado, atividades de consulta separadas para as mulheres."

Fonte: The Council of European Municipalities. 2006. Charter for Equality of Women and Men in Local Life. Part III. Article 7. http://www.ccre.org\docs\charte_egalite_eng.doc

Exercício 11: Qualidades necessárias à boa liderança municipal

Objetivos

- ❏ Conseguir que os participantes identifiquem as qualidades desejadas de um oficial eleito.
- ❏ Ajudá-los a reconhecer que essas habilidades não são determinadas por sexo/biologia.

Tempo requerido

45 minutos

Processo

1. Faça uma tempestade de idéias com todo o grupo e peça aos participantes para identificar as qualidades necessárias a um conselheiro. Escreva as respostas nas folhas de *flip-chart*. As respostas incluirão:
   - ❏ Ser assertivo
   - ❏ Conhecer as comunidades

- ❑ Possuir habilidades de gestão financeira
- ❑ Falar bem em público
- ❑ Ouvir as pessoas e representá-las.

2. Analisar a lista e discutir as qualidades/habilidades sugeridas.

3. Homens e mulheres apresentam as mesmas qualidades/habilidades? Faça perguntas sobre as qualidades identificadas especificamente como masculinas. Perguntar se habilidades como: cooperação, ouvir bem, mediação e resolução de conflitos também não são exigidas dos governantes eleitos.

4. Solicitar feedback de todos os participantes. Envolvê-los numa discussão sobre as qualidades necessárias e seu valor na governança municipal.

Processo alternativo

Você pode fazer o mesmo exercício, mas, ao invés de uma tempestade de idéias e uma lista em uma folha de *flip-chart*, você poderia dar a cada um dos participantes três cartões, pedindo que eles escrevam uma ou duas palavras em letras grandes, e, em seguida, encorajá-los a virem até a frente e afixá-los na parede.

Ou, como facilitador, você pode recolher o cartão e distribuí-los entre os participantes.

Exercício 12: Qualidades de liderança[18]

Nota ao facilitador

Este Exercício é dividido em partes. Você pode combinar as partes que precisar, ou pode fazer todo o Exercício em seqüência.

Objectivo

- ❑ Identificar as qualidades de liderança eficazes e sua ligação com gênero.

Tempo requerido:

Será determinado pela maneira como você resolver conduzir o exercício.

Processo

Parte A

1. Peça ao grupo para identificar as qualidades de um bom líder. Este pode ser um exercício de tempestade de idéias. Relacione as qualidades numa folha de *flip-chart* bem na frente do grupo, para que todos possam ver. Discutir se tanto as mulheres

18 *Adaptado de: FAO. Departamento de Desenvolvimento Sustentável. Documento sem data. Gender and Decentralisation: Promoting Women's Participation in Local Councils [Gênero e Descentralização: Promovendo a Participação das Mulheres no Governo Local] De um estudo original de Maude Mugisha. Para maiores informações, consultar: http://www.fao.org/sd/wpdirect/wpre0130.htm*

como os homens têm essas qualidades. Uma opção seria usar cartões e palavras-chave.

2. Peça aos participantes para identificar as características da má liderança. Pergunte se essas características são mais comuns entre as mulheres ou entre os homens.

As duas perguntas acima darão aos participantes uma oportunidade de explorar a relação das qualidades de uma liderança eficaz, em termos da socialização das mulheres e dos homens. Envolva o grupo numa discussão sobre as relações de gênero, os estereótipos de gênero, a avaliação desigual das habilidades e especialidades das mulheres e dos homens e o não-reconhecimento das habilidades femininas, etc.

Parte B

3. Em pequenos grupos, peça aos participantes para discutir as questões apresentadas no quadro abaixo e dê respostas na folha de *flip-chart* (como no quadro abaixo). Peça que os participantes escolham alguém para apresentar suas conclusões à plenária..

Exercício sobre qualidades de liderança		
O que os membros da comunidade esperam de seus líderes locais?	Como as comunidades podem contribuir para a boa liderança? Que papel elas podem desempenhar?	Quais os problemas ligados à liderança?

4. Peça aos grupos pequenos que voltem à plenária para relatarem seu trabalho aos demais. Peça que afixem seus quadros na parede e façam a apresentação ao grupo maior.

5. A parte seguinte do exercício pode acontecer em pequenos grupos ou em plenária. De qualquer forma, encoraje a utilização da folha de *flip-chart* para os comentários que todos concordarem em escrever.

   - ❏ Discuta as qualidades exclusivas das mulheres e como elas podem torná-las boas líderes.
   - ❏ Discuta o que é que impede a participação das mulheres como líderes. Como essas restrições podem ser amenizadas? (Relacione isto com as discussões sobre as diversas responsabilidades específicas das mulheres em casa e como a participação dos homens nos trabalhos domésticos pode dar às mulheres mais tempo para se envolverem nas atividades de liderança).
   - ❏ Como as comunidades podem apoiar a participação das mulheres na liderança e na governança em nível local?
   - ❏ O que pode ser feito para mudar as atitudes negativas das pessoas – tanto as mulheres como os homens – em relação à liderança das mulheres?

6. Incentive o grupo a identificar estratégias para promover as mulheres às posições de liderança no governo local.

Parte C

Medidas/estratégias para promover a participação das mulheres na governança e na liderança

7. Discuta as providências que podem promover a participação das mulheres. Podem ser medidas ou políticas constitucionais. Caso elas não estejam em vigor, use alguns termos do CEDAW, os objetivos estratégicos da Plataforma de Ação de Pequim, ou as plataformas de ação regionais ou nacionais para o progresso das mulheres.

8. Escolha algumas medidas ou estratégias para a promoção das mulheres na governança e na tomada de decisões. Explique-as e deixe que o grupo discuta como elas podem ser implementadas em nível comunitário.

9. Incentive o grupo a discutir como a comunidade pode apoiar a participação das mulheres na liderança e na governança em nível local. O que pode ser feito para mudar a atitude negativa das pessoas – mulheres e homens – em relação à liderança das mulheres? Deixe que o grupo concorde sobre estratégias que eles gostariam de adotar a fim de promover as mulheres à liderança no governo local.

Exercício 13: Quotas?

Objetivos

- ❏ Discuta e procure compreender as questões que surgiram a partir do uso de quotas para mulheres nos cargos eletivos do governo local.
- ❏ Identifique os problemas com as quotas, em termos de permitir o acesso das mulheres à liderança no governo local.
- ❏ Identifique as mudanças que os governos locais podem fazer a fim de permitir o genuíno envolvimento das mulheres na tomada de decisões.

Tempo requerido

1:30 - 2:00 horas

Processo

1. Caso os participantes venham de uma mesma cidade que adote o sistema de quotas para a eleição das mulheres para o governo local, peça que um deles apresente os quesitos para o funcionamento do sistema de quotas.

2. Este caso deverá ser apresentado aos participantes. Caso contrário, prepare um quadro com as informações relevantes sobre uma cidade que você conheça bem.

3. Encoraje os participantes a discutir os méritos e problemas de seu próprio sistema de quotas.

4. Trabalhe com o grupo a fim de identificar os pontos em que eles concordam e discordam.

5. Em seguida, pergunte a eles o que o seu governo poderá fazer para permitir um genuíno envolvimento das mulheres nas tomadas de decisão.

Alternativa

1. Divida os participantes em dois grupos do mesmo sexo.
2. Escolha um dos estudos de caso apresentados anteriormente sobre quotas (Índia, Uganda, Namíbia) e distribua entre os dois grupos. É importante que você dê aos dois grupos o mesmo estudo de caso.
3. Peça aos grupos que identifiquem os problemas e benefícios do sistema de quotas e as mudanças que poderão ser feitas a fim de permitir o envolvimento feminino genuíno na tomada de decisões no governo local.
4. Se tiver um bom número de participantes, você pode aumentar o número de pequenos grupos, desde que os grupos usem o mesmo estudo de caso.

Posse de terra e gênero

Os direitos das mulheres à posse de terra, propriedade e abrigo continuam sendo um dos mais difíceis desafios dos governos locais. Um dos problemas ligados ao desenvolvimento de leis e políticas sobre a posse de terras tem sua origem nas formas completas e diferentes de acesso à terra. As áreas urbanas geralmente são regidas por complexos regimes de gestão e posse de terras. Em qualquer vilarejo ou cidade, existem leis e sistemas de registro de direito e posse de terra, propriedades particulares, terras públicas, sistemas de propriedade de terra com base religiosa e terra sem garantia de posse, com diversos graus de legalidade e ilegalidade de uso e ocupação. Nesse contexto, existe sempre uma enorme lacuna entre as realidades vividas pelas mulheres e, em contrapartida, a legislação formal sobre a posse, utilização e herança de terras.

Embora nos centros urbanos os homens e mulheres pobres enfrentem incertezas em relação à moradia segura e habitação, as mulheres estão em maior desvantagem porque elas são freqüentemente excluídas do direito à propriedade, como conseqüência das normas culturais e dos direitos legais desiguais de sistemas políticos em suas esferas legislativas e de políticas. As mulheres solteiras que se tornam chefes de família são as mais vulneráveis, já que o acesso das mulheres à terra sempre acontece através de seus maridos ou pais. Nesse caso, elas podem perder o acesso quando se tornam viúvas, divorciadas, quando são abandonadas ou quando o marido migra para outra região, deixando-as totalmente destituídas.

A falta de direitos à terra, propriedade e abrigo é também a razão pela qual muitas mulheres vítimas de violência não conseguem garantir um lar seguro para si e para seus filhos. No caso da violência doméstica, caso a propriedade esteja somente no nome do parceiro, a mulher e os filhos acabam perdendo a segurança e o abrigo.

Existe uma relação clara entre o acesso das mulheres à terra, seu status legal e social e seu acesso ao crédito e ao espaço político. Portanto, sem direitos efetivos à terra, à propriedade e a um lugar para morar, a integração das mulheres à economia urbana permanece inatingível, cimentando assim seu status inferior e sua dependência econômica. Sem esses direitos, as mulheres só conseguem ter acesso aos recursos através de seus parceiros. Em termos de políticas, uma das principais razões da marginalização das mulheres em relação ao direito de propriedade são as políticas fundiárias de cima

para baixo, representando determinados interesses, com uma participação limitada das mulheres (incluindo as mulheres pobres) na governança dos terrenos urbanos.

Esta realidade possui sérias repercussões para qualquer estratégia de redução da pobreza ou de desenvolvimento econômico dos governos locais e nacionais. A análise de gênero deve ser retratada de forma proeminente em qualquer estratégia de redução de pobreza, no entanto muito poucos Documentos Estratégicos sobre a Redução da Pobreza (Poverty Reduction Strategy Papers - PRSPs) dão atenção suficiente aos direitos das mulheres à terra, à propriedade e à moradia. Está cada vez mais óbvio que é necessário uma boa governança urbana para se atingir todo o impacto e os resultados desejados dos programas de garantia de moradia e, com eles, o bem-estar econômico, social e político de todos os moradores – tanto homens como mulheres. Há muito para se fazer a fim de assegurar abordagens com enfoque de gênero para os direitos das mulheres à propriedade, com base na eliminação das barreiras e ação afirmativa.

Governos locais enfrentam o desafio

À medida que os governos locais se tornam mais sensíveis ao seu eleitorado e permitem um estilo de governança participativa, eles começam a explorar abordagens novas e inovadoras à gestão da terra. Nesse contexto, vale a pena salientar que os direitos das mulheres à terra, à propriedade e à moradia terão chances de melhorar quando forem vistos não apenas como bens econômicos, mas também como um direito cultural e societal das mulheres e dos homens. Por exemplo, a política de igualdade de gênero da cidade de São Salvador refere-se especificamente aos direitos da mulher à segurança da moradia como forma de tratar das questões de violência de gênero. Portanto, o município não registra automaticamente terrenos ou casas no nome do cônjuge do sexo masculino. O programa de registro de imóveis, que é um serviço prioritário nas comunidades próximas aos centros urbanos, promove o registro das propriedades em nome de ambos os cônjuges, não importa qual seja seu estado civil.[19]

Os exemplos abaixo de Windhoek, Namíbia, e da Índia, ilustram iniciativas diferentes e inovadoras que partiram das próprias mulheres, como é o caso de Windhoek; no caso da Índia, a iniciativa partiu do governo central junto com o Estado e com os governos locais.

19 *Clulow, Michael. 2003. Gender Equity and Local Governance: A Study of the San Salvador Municipal Gender Equity Policy [Igualdade de Gênero e Governança Local: Um Estudo sobre a Política Municipal de Igualdade de Gênero de São Salvador]. San Salvador, El Salvador. P.16.*

Estudo de caso: Moradia popular e desenvolvimento de infra-estrutura – Windhoek, Namíbia.

Na Namíbia, uma ONG de mulheres, conhecida como Saamstann, assumiu seu próprio desenvolvimento fundiário, através de grupos cooperados. Primeiro eles adquiriram terras e, como os lotes eram caros demais, seus membros resolveram se candidatar a um terreno maior, que eles poderiam subdividir em lotes menores e instalar sistemas de água e esgoto. As negociações levaram dois anos e, primeiro, o grupo precisou se registrar como uma organização beneficente para atender aos requisitos do governo local. A ONG teve de comprar o terreno à vista, através de um fundo rotativo. Os membros fizeram seus próprios projetos e receberam assistência técnica de alguns voluntários. As regras e regulamentos para a administração do terreno foram desenvolvidos em oficinas. Em seguida, foram redigidos na forma de contratos de direitos individuais à posse de terreno, que pudessem ser transferidos a outros membros e que também pudessem ser herdados. [21]

Um dos resultados da iniciativa de Saamstann foi a Federação de Moradores de Barracos da Namíbia (SDFN - Shack Dwellers Federation of Namibia). Já que as mulheres tinham menos oportunidades do que os homens de melhorar sua renda e seu status sócio-econômico a fim de adquirir a posse de terras, elas representavam a maioria. Como resultado, as mulheres são as principais participantes e gestoras dos sistemas de empréstimo para a compra de terrenos e a aquisição de moradias para si e para suas famílias.

Por sua vez, o município de Windhoek, que é o melhor do país, assumiu um papel de liderança no desenvolvimento de soluções contra os desafios impostos pelos assentamentos informais. Dependendo da adoção do Projeto de Lei Flexível para a Posse de Terreno para Moradia, a capital da Namíbia demonstrou sua vontade de derrubar as abordagens convencionais aos padrões e regulamentos, numa tentativa de estender aos grupos de baixa renda uma série de melhorias que eles tinham condições de acessar.

As políticas de uso da terra e planejamento municipal de Windhoek também reconhecem a importância das organizações representativas, que elas buscam encorajar a fim de fortalecer os esquemas de poupança das redes e grupos locais nos bairros de baixa renda. Conseqüentemente, foram criadas bases para uma estratégia participativa de ótima relação custo-benefício, que oferece melhores condições de moradia e serviços para os membros marginalizados da sociedade. Nessa perspectiva, as parcerias com o SDFN são uma forma de dar segurança e moradia para as mulheres e homens de baixa renda. Na prática, muitos dos termos do Projeto de Lei da Namíbia já foram implementados, com exceção da questão de "starter" e títulos de propriedade de terra.

Adaptado de: UN-Habitat. 2006. Namibia Land Tenure and Gender Review. Southern Africa. Nairobi, Kenya. P. 68

O caso da Índia mostra uma abordagem sem paralelos em que um governo nacional toma a iniciativa e oferece às mulheres pobres alguns terrenos em zonas urbanas e certo grau de segurança de moradia.

20 *UN-Habitat. 2003. Handbook on Best Practices, Security of Tenure and Access to Land. Implementation of the Habitat Agenda [Manual sobre as Melhores Práticas, Moradia Segura e Acesso à Posse de Terras. Implementação da Agenda Habitat] Nairobi, Quênia. P.76.*

Estudo de caso: Um melhor acesso à terra para o empoderamento das mulheres urbanas pobres – Índia

Introdução

O acesso à terra com garantia de propriedade é reconhecido como uma fonte de orgulho, identidade e segurança para as famílias que possuem terrenos em seu próprio nome. Além disto, o direito à moradia permite o acesso a infra-estrutura e serviços essenciais, encorajando o investimento em atividades econômicas no âmbito doméstico.

Nesse contexto, o Governo da Índia encorajou o desenvolvimento de políticas de desenvolvimento políticas agrárias para as mulheres, incentivando os governos estaduais a garantir o acesso à terra para os pobres, com um enfoque especial nas mulheres. Essas políticas conferem o direito de posse no nome das mulheres sempre que isso for viável e, nos casos inevitáveis, os títulos são emitidos conjuntamente no nome do homem e da mulher. O Governo promoveu também outras iniciativas voltadas para as mulheres, como albergues para mulheres que trabalham, moradia de baixo custo, construção de locais de trabalho e centros de treinamento para mulheres pobres.

Processo e principais *stakeholders*

Em meados da década de 80, o Estado de Madhya Pradesh, na Índia, deu início a esquemas de moradia segura para os moradores de favelas. Por exemplo, os moradores das favelas na capital Bhopal receberam direitos coletivos (onde aplicável) pelo título de leasing concedido aos beneficiários. Os direitos de propriedade eram sujeitos à condição de que o terreno não seria vendido se o morador continuasse a morar no mesmo local. O direito de moradia ajudou a melhorar os serviços básicos e, por sua vez, a produtividade, a qualidade de vida, as condições de saúde e o status econômico dos moradores da favela, já que eles puderam se envolver com atividades de geração de renda no mesmo local em que moravam.

No início da década de 70, o Governo da Índia também lançou o Esquema de Albergues para Mulheres que Trabalham, a fim de oferecer moradia segura para mulheres solteiras trabalhadoras. Através deste sistema, o Governo subsidiou até 50% do valor dos terrenos e até 75% do valor da construção.

O sistema foi lançado em 1972-73 e implementado pelos governos municipais, autoridades do setor de habitação, ONGs e organizações religiosas. Os albergues oferecem quartos de solteiro e também apartamentos de um quarto e acomodam mulheres sozinhas ou com um acompanhante. O custo para duas pessoas chega a 10% da renda média mensal dos ocupantes e, para apenas uma pessoa, representa até 15% da renda mensal. As modalidades, termos e condições são determinados pelos gestores locais que, conforme foi citado acima, são os agentes que implementaram o sistema. Esses apartamentos são alocados segundo critérios das agências, sujeitos a um limite máximo de três a cinco anos de duração. Em determinados casos, as mulheres têm permissão para ficar com seus filhos.

A fim de salvaguardar os interesses das mulheres e crianças, o Governo da Índia também lançou esquemas de moradia que dão prioridade à posse conjunta ou às mulheres solteiras. O governo estabeleceu diretrizes para o setor privado que está envolvido no sistema, assegurando que 30% das moradias construídas devem ser destinadas a famílias pobres, com prioridade para as mulheres. Nesse sentido, o percentual de 30% destinado a esse fim é financiado por subsídios públicos para o setor de habitação, inclusive o setor privado, autoridades municipais, ONGs e organizações religiosas.

Outro programa pioneiro é conhecido como Swarna Jayanti Shahri Rozgar Yojana (SJSRY). Seu foco são as lideranças comunitárias femininas e sua meta é encorajar a geração de renda e a promoção social, incluindo alfabetização, conscientização sobre saúde, etc. O programa é implementado junto com o serviço de moradia segura e (em grande parte) no mesmo local., por organizações comunitárias, como as associações de bairro e as organizações de desenvolvimento comunitário estabelecidas nas áreas alvo. As últimas têm a responsabilidade de identificar beneficiários, preparando as inscrições, monitorando os pagamentos e geralmente fornecendo todo o apoio necessário ao programa. Elas também identificam os projetos viáveis para os serviços básicos urbanos que possam atender especificamente às suas áreas de operação.

continua

Continuação....

Resultados

A eficácia do programa SJSRY pode ser mensurada através do impacto de um de seus projetos, conhecido como Programa de Auto-Emprego Urbano (USEP). Em termos gerais, este programa já ajudou 714.068 pessoas a montar suas próprias micro-empresas e 196.988 mulheres a montar grupos locais sob a orientação do sistema de Desenvolvimento de mulheres e Crianças em Áreas Urbanas (DWCUA). Além disto, 947.819 pessoas já receberam capacitação em várias profissões. O Programa USEP também apoiou a formação de 52.399 grupos DWCUA e 176.596 associações de crédito e poupança. Até 2004, um total de 914 Albergues para Mulheres Trabalhadoras já havia sido construído, beneficiando 56.214 mulheres que trabalham em 34 estados e territórios da Índia.

Gestão de terras islâmicas

Outra possibilidade inovadora de igualdade no acesso à terra é o projeto Islamic Land Tools Initiative. Este é um projeto da Rede Global de Ferramentas do Solo (Global Land Tools Network, GLTN) apoiado pelo UN-Habitat. A maioria das questões de terras, propriedades e moradias enfrentadas pelas sociedades muçulmanas não são diferentes das encontradas em outras partes do mundo; porém, os princípios islâmicos influenciam de diversas maneiras as práticas formais e informais de gestão de terra e de direito a moradia em várias partes do mundo. Esta iniciativa facilita o desenvolvimento de ferramentas inovadoras de gestão de terras islâmicas em prol dos pobres e com enfoque de gênero, que podem ser utilizadas em contextos específicos. Esta abordagem não se baseia em discursos religiosos sobre práticas seculares de gestão de terras, mas no reconhecimento dos diferentes aspectos culturais que influenciam a gestão e a tomada de decisão com relação à terra e a segurança em diversos países. Onde predominam as práticas islâmicas, uma série de ferramentas, inclusive ferramentas islâmicas, precisam ser levadas em conta. A análise dos direitos de propriedade em várias comunidades islâmicas indica uma série de práticas que merecem ser mais exploradas. Isto inclui os modelos financeiros e de financiamento islâmicos e também as bolsas (waaf). Uma análise abrangente dos direitos das mulheres à terra e à herança de acordo com os princípios islâmicos representaria um desafio bem maior.

A pesquisa recente aponta para uma série de estratégias com potencial de empoderar as categorias mais vulneráveis, como os sem terra, os pobres urbanos, as mulheres e os invasores. Vários conceitos importantes, como ijtihad (raciocínio), maslaha (interesse público) and 'adl (justiça) podem gerar abordagens que irão ajudar no desenvolvimento de técnicas para a gestão de terrenos, inclusive as que apóiam as mulheres.

Além das técnicas de gestão de terrenos islâmicos, o GLTN explora também o desenvolvimento de diversas ferramentas de gestão de terras para os pobres, em situações emergenciais de pós-conflito ou desastre, em contextos de gestão de terras, segurança e igualdade de gênero.[21]

21 Para mais informações sobre GLTN, visite: http://www.gltn.net

Perguntas para reflexão

- ❏ *Quais são algumas das desvantagens históricas, culturais e sociais que impedem as mulheres de terem direito à terra, à propriedade e à moradia?*
- ❏ *Você poderia descrever uma iniciativa inovadora de seu município para tratar dos direitos dos pobres urbanos à posse de terras?*

Exercício 14: Exploração da posse e da gestão de terras

Nota ao facilitador

Para este exercício, você vai precisar coletar informações relevantes sobre a posse e a gestão de terras, sobre a situação de moradia ou a política fundiária de um município no país dos participantes. Se estiver capacitando autoridades do governo local e funcionários municipais, você pode pedir a um dos participantes para apresentar um quadro da situação de posse e gestão de terras para o benefício do grupo.

Objetivos

- ❏ Entender a complexidade da posse, gestão e garantia dos direitos de posse de terras.
- ❏ Entender os obstáculos históricos, culturais e sociais aos direitos das mulheres à terra, à propriedade e à moradia.
- ❏ Começar a analisar quais a mudanças necessárias nos regimes de gestão de terras para se atingir a igualdade e equidade de gênero na propriedade de terras, direitos de propriedade e segurança de moradia em seu município.
- ❏ Desenvolver uma estratégia do governo local em busca de um acesso à terra igual e equiparado, tanto para as mulheres como para os pobres de ambos os sexos.

Tempo requerido

Pelo menos 3 horas e 30 minutos para as duas opções.

Processo

1. Peça à pessoa que tem informações sobre a posse e gestão de terrenos ou sobre a política agrária do município para apresentar a situação predominante.

2. Peça aos participantes para verificar se está correto e se eles gostariam de fazer comentários adicionais sobre a apresentação.

3. Junto com os participantes, desagregue os diversos sistemas de posse, gestão e direitos à terra em vigor no município. Faça uma lista em uma folha de *flip-chart* para que todos possam ver.

4. Dependendo do tamanho do grupo, você pode optar por: (1) uma tempestade de idéias em que os participantes do grupo identificam os fatores históricos, culturais e sociais que afetam os direitos das mulheres à terra, à propriedade e à moradia; ou (2) se estiver trabalhando com um grupo grande, vá para o número 5 abaixo.

Faça perguntas ao grupo para esclarecer dúvidas e ajuda-los a ter uma visão mais abrangente, para que possam destacar claramente a discriminação de gênero e as disparidades em relação ao acesso à terra.

5. Se o grupo for grande, dividi-lo em grupos menores a fim de identificar as desvantagens históricas, culturais e sociais que impedem as mulheres de seus direitos à posse de terras, propriedade e moradia.

6. Os pequenos grupos apresentam seu trabalho à plenária para discussão.

Perguntas para reflexão

As seguintes perguntas se relacionam com algum dos processos acima:

- ❏ *Você pode identificar as conseqüências da discriminação de gênero para as mulheres, homens, meninas, meninos e para a sociedade em geral?*
- ❏ *Como você se sente sobre essas práticas discriminatórias?*
- ❏ *Você pode identificar como a igualdade no acesso à terra beneficiaria a sociedade em geral?*

Em seguida, peça aos participantes para identificar quais as mudanças ou iniciativas necessárias, em nível local, para promover o acesso à terra igual e equiparado para as mulheres e também para os pobres de ambos os sexos.

- ❏ *Escreva as sugestões numa folha de "flip-chart".*

Alternativa para o exercício 14

Você pode dividir o exercício acima em duas partes, separando o passo 6 acima e transformando-o em exercícios que poderão seguir os passos 1- 5 acima.

Processo

1. Divida os participantes em pequenos grupos. Lembre a eles que este exercício exige que eles identifiquem quais as mudanças ou iniciativas do governo local que poderiam promover igualdade de acesso à terra para as mulheres.

2. Você vai precisar também de lembrar aos participantes que vocês estão buscando estratégias práticas que possam ser implementadas pelo seu próprio governo local. A apresentação feita anteriormente sobre a posse e gestão de terras deve ser uma base para a busca de estratégias de mudança.

3. Os participantes vão elaborar uma estratégia passo-a-passo para a implementação das mudanças necessárias.

4. Os pequenos grupos apresentam seu trabalho à plenária para discussão.

Exercício 15: Terra e moradia para todos?

Nota ao facilitador

Você não precisa se ater aos estudos de casos apresentados aqui. Se tiver informações sobre outros casos inovadores ocorridos em outros países ou no seu próprio país, você deve usá-los neste exercício.

Objetivos

- ❏ Explorar as várias abordagens para promover segurança e direito à terra e à moradia para as mulheres pobres.
- ❏ Identificar estratégias cultural e politicamente adequadas para garantir a posse de terra e a moradia para as mulheres pobres de seu município.
- ❏ Identificar as mudanças necessárias em termos de governança urbano-ambiental para que o seu município possa oferecer moradia segura para os pobres de ambos os sexos.

Tempo requerido

2 horas e 30 minutos.

Processo

1. Distribua os estudos de casos da Namíbia e da Índia para esta sub-seção.
2. Peça aos pequenos grupos para discutirem a relevância dos dois casos para a situação de seus respectivos municípios.
3. Peça que eles identifiquem como as abordagens nos dois casos se aplicam às suas próprias condições locais. Como os exemplos podem ser alterados ou adaptados para a situação específica e seus governos locais?
4. Os pequenos grupos apresentam seu trabalho à plenária para discussão.

Exercício 16: Governo local e igualdade de gênero no acesso à terra

Objetivos

- ❏ Compreender os tipos de medidas que podem melhorar o acesso e a igualdade de gênero na posse e garantia de terras.
- ❏ Destacar o papel crucial e o potencial da ação positiva dos governos locais em relação às questões de posse de terras e igualdade de gênero.
- ❏ Desenvolver um plano de ação municipal para a promoção de pelo menos uma iniciativa que busque a igualdade de gênero no acesso à posse de terra.

Tempo requerido

2 horas e 30 minutos.

Processo

1. Copie a apostila abaixo para todos os participantes
2. Divida os participantes em pequenos grupos. Diga que eles vão atuar como legisladores municipais e peça ao grupo para desenvolver um plano de ação para promover o acesso à terra de forma igual para ambos os sexos. A apostila traz alguns pontos chave que deverão ser considerados, à medida que os participantes desenvolvem seus próprios planos de ação. Isto poderá se aplicar a um dos pontos seguintes, ou, dependendo da sua situação e dos seus interesses específicos, os participantes podem combinar alguns dos pontos em um único plano de ação.
3. Quando o exercício estiver completo, cada grupo pequeno apresentará seu trabalho à plenária.
4. Perguntas e comentários dos participantes sobre cada apresentação.
5. Ao final das apresentações, resumir os pontos principais para os participantes.

Apostila para o exercício 16

Principais pontos que devem ser considerados pelos formuladores de políticas ao promover igualdade de acesso à posse de terra

1. **Rever a legislação: Os direitos das mulheres à terra, moradia e propriedade são enfraquecidos por falhas na legislação (por exemplo, moradia), disposições pouco claras e leis discriminatórias. A legislação que rege a posse de terras, a habitação e a família (ou os indivíduos), a herança, o matrimônio e o regime de bens, precisa de harmonização e de uma dimensão de gênero. Recursos legais, através de um melhor acesso à informação e à assistência jurídica, devem ser disponibilizados para as mulheres.**
2. **Estudar mudanças no direito de posse: Promover os direitos legais e as formas de posse – como a posse conjunta – e outros tipos de posse flexíveis e inovadores, que sejam considerados valiosos para as mulheres. Os legisladores precisam adotar conceitos pioneiros de posse de terras e reforma agrária, e compartilhar seus conhecimentos uns com os outros. Nos casos em que houver sobreposição dos direitos de posse formais, informais e tradicionais, a base legal do direito de posse das mulheres deverá ser revista.**
3. **Integrar políticas: Os governos devem assumir um papel mais proativo nas questões ligadas à posse de terra e tratar dos obstáculos que as mulheres precisam enfrentar. Particularmente, há uma necessidade urgente de se integrar políticas públicas direcionadas à pobreza, terra, moradia, propriedade e gênero. Os governos devem enfatizar especialmente as mulheres mais vulneráveis, como as chefes de família, as que vivem em assentamentos informais, as pertencentes às minorias, às desabrigadas e as afetadas pelo HIV/AIDS.**
4. **Envolver as mulheres: As políticas de cima para baixo não funcionam. É necessário que haja ação afirmativa para assegurar que as mulheres tenham apoio no acesso a treinamento, qualificação e participação nas tomadas de decisão. A participação de gênero deve ser promovida em todos os níveis – família, comunidade, local, nacional e internacional – a fim de refletir as experiências das mulheres, suas prioridades e suas vozes nas políticas e na prática.**
5. **Parcerias: As iniciativas mais bem sucedidas reúnem vários tipos de *stakeholders*. É preciso fortalecer os movimentos comunitários de base, as ONGs e os grupos de mulheres envolvidos no setor de terrenos urbanos e de moradia. Além disto, os profissionais do setor, bem como as**

agências, analistas e pesquisadores devem ser encorajados a participar de forma mais ativa no planejamento, implementação, monitoramento e avaliação dos direitos das mulheres à moradia segura.

6. **Desenvolver ferramentas de gênero: Várias leis e políticas bem formuladas fracassaram em promover moradia segura para as mulheres, tendo em vista a escassez de ferramentas de promoção de terra, propriedade e moradia que sejam inovadoras, escalonáveis, economicamente viáveis, em favor dos pobres e com a perspectiva de gênero. As iniciativas bem sucedidas devem ser vistas como oportunidades de testar as melhores práticas e as ferramentas com perspectiva de gênero devem ser copiadas em ampla escala.**

Fonte: UN-Habitat. 2007. Policy Makers Guide to Women's Land, Property and Housing Rights Across the World. Nairobi, Kenya. P. 36.

Mulheres e planejamento urbano

Nas cidades e vilas do mundo em desenvolvimento, a prática de planejamento é tão variada como as condições históricas, políticas, culturais, sociais, econômicas, demográficas e ambientais. Todos os fatores acima mencionados influenciam o planejamento urbano e a forma dos assentamentos humanos hoje em dia. Este manual não vai conseguir abranger todas as complexidades de planejamento das cidades e vilas e os diversos fatores que influenciam o seu crescimento e diminuição; porém, vamos focalizar aqui algumas das principais questões que afetam as condições do dia-a-dia das mulheres pobres que vivem nos centros urbanos.

O mundo em desenvolvimento retrata um amplo leque de realidades de planejamento. Isto inclui o planejamento motivado pela corrupção, em que os membros mais poderosos da sociedade, geralmente homens, determinam como os terrenos serão divididos, distribuídos e desenvolvidos; as realidades do planejamento também dizem respeito aos pobres, às mulheres e outras comunidades marginalizadas e a maneira como eles são, na maioria das vezes, excluídos das tomadas de decisão, dos serviços, da distribuição de recursos e de outros processos de desenvolvimento urbano. Olhando de um ângulo mais positivo, as realidades de planejamento incluem também iniciativas inovadoras que resultam em soluções sustentáveis para uma gama de questões, como a pobreza, a igualdade, a integridade ambiental, as mudanças climáticas, a viabilidade econômica, a governança urbana inclusiva, a segurança e as condições de vida aceitáveis.

Um importante aspecto da urbanização nos países em desenvolvimento tem sido o hiato entre as estruturas coloniais de planejamento e, por outro lado, as práticas locais de planejamento, uso de terras e sistemas de gestão urbana. Lançar mão de um "plano diretor" ou "oficial" com a segregação de usos da terra, códigos de construção, planejamento de transportes exclusivamente para os veículos motorizados, etc., também não responde às condições de vida e às necessidades da vasta maioria das populações urbanas em constante crescimento. A maioria desses novos moradores urbanos começou a construir seus próprios assentamentos ao lado da "cidade" planejada ou oficial. Um grande impacto deste planejamento não inclusivo (e, concomitantemente, a falta de planejamento para os membros mais pobres da sociedade) é a existência de grandes periferias onde os pobres constroem suas casas e vivem como "ilegais". Na maioria das cidades do mundo em desenvolvimento, as favelas e os assentamentos informais e periurbanos ficam fora da competência do planejamento e dos serviços urbanos, embora caracterizem as atuais condições de vida de milhões de mulheres e homens urbanos.

Essas condições incluem segurança e direito à moradia, serviços urbanos limitados (ou inexistentes), como centros de saúde, escolas, espaços para recreação, transportes, serviço de combate a incêndio e ambulância, etc., bem como a ameaça constante de evacuação ou demolição. Mesmo assim, existem milhões de mulheres e homens cujo trabalho e criatividade (seja na economia formal ou informal), continuam a manter seus bairros, comunidades, cidades e até mesmo países.

A forma como o transporte e a terra são organizados e administrados, e seus relativos custos, possuem implicações para as mulheres pobres no que diz respeito à propriedade de terras, a segurança e ao direito à moradia.

Nas capitais e nas grandes cidades de vários países africanos, hoje o número de mulheres e homens urbanos que vivem nas favelas atingem de 60 a 80% da população total. Em várias outras partes do mundo, aproximadamente 50% dos moradores urbanos vivem informalmente nas periferias, privados do conforto urbano. E está cada vez mais evidente que as famílias chefiadas por mulheres têm contribuído de forma significativa para povoar essas comunidades ao redor do mundo. Existem vários motivos para isto, como a "feminização da pobreza", as guerras, desastres naturais, abandono, desapropriação de terras rurais, HIV/AIDS, etc. Não é preciso afirmar que, na maioria das cidades, o planejamento urbano é cego em termos de gênero e não se baseia nas diferentes realidades vivenciadas pelas mulheres, homens, meninas e meninos.

A maneira como as mulheres lidam com a cidade é mediada pelos seus privilégios ou desvantagens, com base em vários fatores, como idade, raça, casta, etnia, pobreza e orientação sexual. Não existe uma única experiência universal das mulheres nas cidades.

Nas zonas urbanas, a vida é muito mais difícil para as mulheres pobres do que para as outras mulheres, já que elas vivem em assentamentos informais, sem condições de moradia, precisando pagar aluguéis caros, sem direito de posse, com difícil acesso à água pura e a preços acessíveis, e geralmente sem saneamento básico. Essas mulheres geralmente trabalham com a economia informal – limpando casas, lavando roupas, vendendo verduras, alimentos cozidos, artesanatos ou um pequeno número de itens essenciais – para obter alguma renda para comprar comida, pagar escola e roupas e, além de tudo isto, tendo de cuidar dos filhos. Devido à falta de vias ou ruas adequadas e de um bom escoamento, caminhar pela periferia em dias de chuva torna-se um grande desafio, por causa do barro, lixo e do esgoto, aumentando o risco de doenças para as crianças e membros das famílias – que representam um enorme furo na limitada renda familiar, agravando ainda mais a pobreza das mulheres.

Para lidar de forma correta com as questões acima, o governo local precisa, em primeiro lugar, reconhecer formalmente a existência das favelas e tratar das questões de posse de terrenos e segurança para as mulheres economicamente pobres; as autoridades devem também negociar com os proprietários dos terrenos para que os pobres tenham o direito legal de viver nas cidades, como também o acesso aos serviços municipais que lhes são negados. Além disto, a importância do direito de posse e de moradia para as mulheres pobres precisa ser enfatizada e reforçada, uma vez que a casa serve também como local para a produção e a geração de renda, além de fornecer abrigo contra a violência.

As funções do governo local, como o planejamento do uso da terra e a divisão em bairros (zoneamento), determinam a duração e a dificuldade que a mulher enfrenta em seu dia de trabalho. Geralmente as mulheres ficam responsáveis pelos filhos e pelos idosos, por preparar alimentos, fazer compras, lavar, cozinhar, limpar, cuidar dos pequenos, tomar

conta, etc. São elas que desempenham todas essas funções a cada dia. Por exemplo, em um dia típico, uma mulher vai precisar sair de casa pela manhã, ir até a escola e/ou creche para deixar as crianças, trabalhar fora, voltar à escola, comprar comida e, em seguida, voltar para casa para preparar o jantar e garantir que o marido, os filhos e outros membros da família comam e que os estudantes façam seu dever de casa. Se os bairros residenciais não tiverem transporte adequado, freqüente e de baixo custo, a uma distância razoável, esta mulher urbana típica vai precisar levantar muito mais cedo para caminhar até o ponto de ônibus ou a estação de trem. O primeiro ônibus ou trem a conduzirá à escola dos filhos. Então ela vai precisar de outro para levá-la ao trabalho, e a mesma coisa vai acontecer na volta para casa ao final do dia. Se ela não puder pagar uma creche ou escola, vai precisar depender dos parentes ou vizinhos para cuidarem de seus filhos até que ela volte para casa. Se ela trabalhar no turno da noite, provavelmente o transporte será limitado e ela vai correr o risco de assédio sexual ou de furto. Caso o mercado, as lojas, centros de saúde, escolas, etc., forem muito distantes de sua casa, isto aumentará o tempo de transporte e seu dia de trabalho será ainda mais longo. Comparativamente, os homens geralmente trabalham fora e vão para o trabalho e de volta para casa sem maiores rodeios. Se a família tem uma bicicleta, motocicleta ou carro, então geralmente é o homem que utiliza o meio de transporte, embora a sua viagem seja menos complicada. Além de tudo isto, a segregação da utilização da terra e os escassos serviços municipais aumentam a jornada de trabalho das mulheres e prolongam seu dia.

Além disto, a segurança da mulher é comprometida quando a infra-estrutura urbana e as construções não têm iluminação adequada, seu *design* não é seguro, os pontos de ônibus não são bem iluminados e não existem instalações sanitárias adequadas, além dos caros e ineficientes serviços de transporte público, que acabam fazendo com que as mulheres tenham que caminhar sozinhas à noite. Tornar as cidades mais seguras para as mulheres significa torná-las também mais seguras para as crianças, para os homens, idosos, pessoas com necessidades especiais e comunidades ameaçadas de agressão por motivos raciais, étnicos ou religiosos. As ruas e a infra-estrutura de transporte são responsabilidades municipais importantes que podem fazer uma enorme diferença na qualidade de vida dos moradores locais. Para tornar as cidades mais seguras e enfrentar as questões de insegurança e violência contra as mulheres, as cidades precisam envolver mulheres e meninas na tomada de decisões e promover uma análise de gênero.

Os exemplos acima servem apenas como ilustração da importância da análise de gênero e da visão das mulheres sobre a vida nos centros urbanos. Uma análise de gênero de uma questão urbana irá expor as diversas ligações e relações das mulheres e dos homens com essas questões. Os governos locais têm um papel vital e uma responsabilidade crucial de promover o protagonismo dos homens e mulheres como iguais nas tomadas de decisão municipais. Trabalhar com uma perspectiva de gênero e de igualdade social abre novas oportunidades para a democratização da governança municipal, reduzindo a pobreza através de serviços e oportunidades de qualidade, relevantes e eficazes tanto para as mulheres, como para os homens.

Foi somente nos últimos anos que os governos locais nos países desenvolvidos e em desenvolvimento começaram a tratar das questões relativas à qualidade de vida das mulheres. No caso da segurança, as mulheres de todo o mundo se organizaram em nível local, inspirando um movimento mundial em prol de cidades mais seguras e de um foco mais holístico e inclusivo no crime e na violência urbana. O caso de Dar-es-Salaam, na Tanzânia, citado abaixo, demonstra o que pode ser feito quando os grupos de mulheres e os governos locais trabalham juntos para promover cidades mais seguras e saudáveis para todos os cidadãos.

Estudo de caso: Auditoria de segurança das mulheres em Dar-es-Salaam, Tanzânia

O distrito de Manzese foi uma das primeiras áreas a implementar iniciativas de prevenção contra o crime do Programa Cidades mais Seguras, em Dar-es-Salaam. O Programa trabalhou com as mulheres de Manzese e a liderança local para realizar uma Auditoria da Segurança das Mulheres nas regiões de Midizini e Mferejini. As mulheres que viviam na região há mais de 5 anos participaram de um debate de dois dias e de uma caminhada exploratória. Elas conduziram a equipe Cidades Seguras e as autoridades distritais pelas ruas, trilhas, espaços abertos e construções inacabadas, mostrando as atividades criminosas que aconteciam em cada ponto.

A observação demonstrou que a área era hostil à livre movimentação das mulheres, especialmente depois que escurecia, já que as ruas eram estreitas, não havia iluminação, havia trilhas bloqueadas, prédios inacabados, falta de espaços públicos, moradias congestionadas, muitas pensões e bares. Havia também muitos homens bêbados circulando pelas ruas, filmes pornográficos exibidos nos cines eróticos, etc.

A melhor solução seria desenvolver todo o bairro e a Auditoria de Segurança das mulheres tornou-se o ponto de partida para lidar com os problemas mais amplos da comunidade. Entre as recomendações práticas, foi sugerido melhorar o acesso e a circulação do bairro, instruindo os moradores sobre a necessidade de construírem vias de acesso; outras recomendações foram as seguintes:

- ❏ Iluminar as ruas para fins de segurança;
- ❏ Conscientizar as famílias sobre a necessidade de iluminação ao redor das casas, monitorar os alvarás dos bares, pensões e o tipo de comércio no local; observar os horários de funcionamento;
- ❏ Conscientizar os proprietários dos prédios em construção sobre a necessidade de completar ou isolar as construções; e
- ❏ Estabelecer um tipo de poder judiciário em nível local para tratar de pequenos crimes contra mulheres, usando os líderes tradicionais na forma de Tribunais Distritais.

A experiência de Manzese sugere que, embora a implementação das recomendações da auditoria de segurança possam não envolver necessariamente algum tipo de gastos, por outro lado, todos os *stakeholders* devem se envolver na mobilização de recursos. Isto fica mais fácil quando há participação e compromisso comunitários. É por isto que a auditoria das mulheres foi repetida, de forma a incluir representantes municipais de nível técnico, uma vez que esta conscientização é crucial para se obter apoio municipal.

Fonte: UN-Habitat Urban Governance Toolkits Series. 2001. Tools to Support Participatory Urban Decision Making. Pp 43-44.

Viena, na Áustria, oferece também outro exemplo de liderança dos governantes eleitos e servidores municipais a fim de trazer uma perspectiva de gênero ao transporte urbano e ao planejamento dos espaços públicos.

Estudo de caso: Transversalidade de gênero dos espaços urbanos, Mariahilf, Distrito Municipal 6, Viena, Áustria

O compromisso de incluir os interesses das mulheres no planejamento começou em Viena em 1991, envolvendo esquemas piloto em algumas partes da cidade, a fim de integrar o enfoque de gênero nos parques, no *design* das casas, nos transportes e buscar também estratégias de transversalidade para a administração municipal.

Distritos modelo para a *transversalidade* de gênero

Em Viena, os distritos municipais estão amplamente envolvidos no planejamento do tráfego e dos transportes. Em 2002, um conjunto de mapas mostrando os aspectos positivos e os problemas das vias para pedestres foram disponibilizados para todos os distritos municipais, como parte do programa "Distritos Modelo para a transversalidade de gênero", com o objetivo de apoiar decisões com enfoque de gênero para os projetos nos espaços públicos. Os distritos receberam também um manual integrando a perspectiva de gênero para o planejamento do tráfego e dos transportes.

Mariahilf – Distrito piloto para a *transversalidade* de gênero

No final de 2002, uma avaliação das áreas da cidade levou à designação de Mariahilf, no Distrito Municipal 6, como "Distrito Piloto para Transversalidade de Gênero". Mariahilf encaixa-se bem no papel por dois motivos: trata-se do único distrito que possui um comitê de mulheres; há algum tempo, a melhoria das condições para os pedestres tem sido enfatizada pelas políticas de tráfego e transportes. Foi criada uma Coordenação para o Planejamento e Construção, com base nas Necessidades Diárias e Específicas das Mulheres, que faz parte do Escritório Executivo para o Planejamento Urbano, Desenvolvimento e Construção, que dirige o processo e fornece a base teórica e prática.

Junto com a idade e o background social e cultura, gênero é um elemento crucial na maneira como as pessoas vivem e utilizam os espaços públicos. As inconveniências nos espaços públicos são geralmente percebidas mais pelas mulheres do que pelos homens. Mais mulheres do que homens utilizam os transportes públicos. Elas realizam suas atividades do dia a dia a pé e próximo às suas casas. As mulheres é que fazem grande parte do abastecimento de seus lares e são vistas andando pelas ruas junto com os pedestres mais lentos (crianças e idosos que precisam de ajuda). O alvo do projeto piloto foi dar uma ênfase especial ao dia-a-dia dos grupos menos assertivos.

As medidas de planejamento e construção foram implementadas a fim de demonstrar as dimensões da ação e das tomadas de decisão necessárias para que houvesse transversalidade de gênero buscando um planejamento voltado para as reais necessidades. Com esta experiência, o 6o distrito de Viena se colocou numa posição de cobrir a lacuna entre os "planos mestres" e a administração do dia-a-dia.

O grande desafio para o projeto piloto era conscientizar os funcionários sobre as necessidades específicas de gênero dos usuários das vias públicas, bem como sobre os aspectos sociais de suas funções, ou seja, os efeitos diferentes e específicos que o *design* do espaço público tem sobre os indivíduos. Esta foi uma condição para o sucesso dos sete departamentos municipais de Viena que participaram do projeto, junto com a implementação de um projeto "mestre" por departamento, padrões mínimos de transversalidade de gênero e compartilhamento de estratégias com os demais distritos.

As seguintes estratégias foram consideradas estrategicamente importantes:

- ❏ Assistência e acompanhamento técnicos relevantes e contribuição de conteúdo ("coaching" e consultoria individual);
- ❏ Intercâmbio entre departamentos municipais envolvidos (visitas de intercâmbio a projetos existentes, mesas redondas, reuniões de articulação);
- ❏ Padrões mínimos de transversalidade de gênero para cada projeto "mestre" dos departamentos dos municípios;
- ❏ Atividades de relações públicas.

Um extenso processo de coordenação nos departamentos municipais, como também consultas no distrito, provocaram mudanças significativas no *design* das vias a fim de estabelecer um novo modelo de *design* sensível a gênero para os espaços públicos.

continua

Continuação....

Produtos

Dentro do âmbito do projeto, foram pavimentados quase mil metros de ruas no 6o distrito, aproximadamente 40 cruzamentos de pedestres foram criados, como também 26 projetos de iluminação; foi criada pavimentação sem barreiras em 5 locais diferentes, foi instalado um elevador em um local público, duas praças foram completadas e foram colocados assentos adicionais em 9 locais diferentes. As medidas tomadas no 6o distrito representam um grande passo para uma igualdade de gênero efetiva e resultaram na redistribuição dos recursos do espaço público em prol dos pedestres. Reuniões de redes departamentais e consultas nos próprios departamentos ajudaram a conscientizar os funcionários municipais sobre as necessidades dos pedestres, preparando o caminho para a implementação.

Os instrumentos recém desenvolvidos para enfatizar os fatores de gênero através deste processo apóiam as decisões tomadas em favor da igualdade de gênero e dão transparência ao planejamento e à tomada de decisões. Juntos, esses instrumentos representam a maior contribuição para a qualidade em nível administrativo e, até o momento, eles continuam servindo de base para a construção, *design* e *redesign* dos espaços públicos em Viena.

Adaptado de: http://database.bestpractices.org/bp_display_best_practice.php?best_practice_id=1195 e de comunicação com a Sra. Elisabeth Irschik de "Co-ordination Office for Planning and Construction Geared to the Requirements of Daily Life and the Specific Needs of Women", Vienna.

Perguntas para reflexão

- ❏ *O seu plano oficial traz explícitas referências às mulheres, meninas e meninos, mulheres jovens e homens, portadores de necessidades especiais, minorias, etc., no planejamento urbano? O que ele diz especificamente?*
- ❏ *Você pode identificar e descrever uma questão de planejamento que, em sua administração local, se beneficiou através da consulta às mulheres, meninas ou meninos, mulheres jovens e homens, portadores de necessidades especiais, minorias, etc., para fins de design e implementação?*

Leitura complementar

Greed, Clara. (Ed.) Linda Davis, Dr. Caroline Brown and Stefanie Dühr. 2002. Report on gender auditing and maisntreaming. Incorporating case studies and pilots. School of Planning and Architecture, Faculty of the Built Environment, University of the West of England, Bristol, UK. http://www.rtpi.org.uk/download/766/GEnder-Equality-and-Plan-Making-Maisntreaming-Toolkit-case-studies-and-pilots.pdf

Royal Town Planning Institute (RTPI). 2001. Gender Equality and Plan Making: The Gender Maisntreaming Toolkit. RTPI, UK. http://www.rtpi.org.uk/resources/panels/equal-w/toolkit.html

Exercício 17: Mulheres, homens e planejamento

Nota ao facilitador

Você pode utilizar cartões para os exercícios seguintes.

Objetivos

- ❏ Identifique os diferentes pontos de vistas das mulheres e dos homens sobre as questões de planejamento dos centros urbanos.
- ❏ Demonstre como o planejamento pode ser alterado a fim de incorporar essas diferenças de gênero.

Tempo requerido

2:00 - 2:30 horas.

Processo

1. Peça aos participantes para fazerem uma tempestade de idéias sobre as principais questões de planejamento em suas próprias cidades. Escreva em folhas de *flip-chart* para todos verem.

2. Coloque duas folhas de *flip-chart* na parede. No alto de uma delas, escreva a palavra "mulheres" e, na outra, escreva "homens".

3. Em seguida, peça aos participantes que identifiquem as implicações de cada questão de planejamento para as mulheres e para os homens, respectivamente. Escreva as respostas sobre cada uma das questões de planejamento previamente identificadas. Trabalhe com uma questão de cada vez.

4. Quando terminar de escrever os comentários sobre cada questão, faça uma discussão em grupo sobre as respostas, antes de partir para a questão seguinte.

5. Pergunte aos participantes como o planejamento de cada questão pode ser alterado de modo a tratar das realidades específicas das mulheres e dos homens.

Opção

6. Se você estiver trabalhando com um grupo grande, você pode dividir o exercício em duas partes e fazer a tempestade de idéias sobre as questões de planejamento na plenária. Em seguida, você pode dividir as questões entre os grupos pequenos para que eles respondam às perguntas de 3 a 5.

Exercício 18: Planejamento em Nacala, Moçambique.

Objetivos

- ❏ Aprender sobre uma abordagem de planejamento em prol dos pobres.
- ❏ Explorar como esta situação inovadora ocorrida em Nacala, Moçambique (abaixo) pode ser mais sensível à questão de gênero.
- ❏ Indicar o que você, como governante eleito ou representante do governo, pode fazer para permitir que as mulheres pobres gozem de seus direitos legais e tenham acesso aos serviços urbanos básicos.

Tempo requerido

2:00 horas.

Processo

1. Faça uma cópia da descrição do cenário em Nacala, Moçambique, para todos os participantes.
2. Divida-os em grupos pequenos para o exercício.
3. Primeiro eles vão ler a descrição do cenário e, em seguida, responder as perguntas que se encontram no final.
4. No final do exercício, todos os grupos pequenos vão apresentar seu trabalho à plenária.
5. Perguntas e comentários dos participantes.

Cenário: Planejamento, reassentamento e posse de terra, Nacala, Moçambique

Desde 1985, a cidade portuária de Nacala, Moçambique embarcou em um processo sistemático de planejamento urbano e registro de ocupação. O município organizou a divisão em lotes para todos os tipos de assentamentos, bem como estabeleceu áreas de expansão para a cidade. Os lotes são doados para que as pessoas construam moradias tradicionais, sem restrição de padrões de construção.

Os objetivos do projeto eram a prevenção e redução da erosão causada pelos assentamentos informais, construídos em áreas de encostas próximas aos portos e regiões industriais. Além disto, o município buscou criar uma base para a geração de receita para financiar o desenvolvimento urbano.

Entre os aspectos positivos do projeto, encontram-se:

- ❏ Inclusão gradual e sistemática dos bairros e dos seus ocupantes no plano-mestre urbano. A cada ano, mais um bairro é incluído no cadastro. Usando seus próprios recursos, o município preparou e desenvolveu também uma área para a expansão urbana;
- ❏ Nos terrenos reservados para a expansão urbana, a ênfase foi o acesso a todos os níveis de renda, inclusive os grupos de baixa renda, através do oferecimento de várias opções de lotes;
- ❏ O município atualiza os registros de terrenos sistematicamente e monitora seu uso;
- ❏ O município possui procedimentos administrativos definidos e publicados para o uso dos terrenos e alvarás de construção;
- ❏ Estabelecimento de um sistema de arquivamento e recolhimento de impostos sobre o uso dos terrenos. O imposto sobre o terreno, para o qual o sistema está sendo organizado, será aplicado sobre as construções convencionais. Para construir com um alvará provisório, será cobrada uma taxa anual; e
- ❏ Com base no projeto, foi estabelecida uma estrutura técnica de serviços, incluindo um serviço cadastral municipal. Houve também melhoria nos serviços públicos.
- ❏ O município geralmente atualiza os registros de terrenos e monitora o uso de terras;

O projeto lançou mão de uma série de técnicas flexíveis para o registro dos direitos de posse, inclusive:

- ❏ Processos de registro formal, com base na procura de construções convencionais. Os procedimentos são definidos na legislação e têm como resultado títulos de propriedade de terreno que podem ser devidamente registrados;
- ❏ Registro de novas áreas planejadas para construções, usando técnicas de construção tradicional. Nessas áreas, os lotes são demarcados e distribuídos através de inscrições simples feitas pelas autoridades do próprio bairro. O registro sistemático da ocupação do terreno e dos tipos de construção é feito através de pesquisas de casa em casa, que são atualizadas uma vez por ano. Um sistema de numeração cadastral registra todos os lotes; e
- ❏ Registro em áreas semi-urbanizadas existentes. Nessas áreas, os mapas são feitos com base em fotografias aéreas. As pesquisas de casa em casa permitem ao município compilar um registro de ocupantes e tipos de construção em cada lote. Como foi citado acima, todos os lotes estão incluídos num sistema de registros.

Continuação...

Os ocupantes das duas últimas categorias recebem uma "licença provisória para ocupar o terreno". Não se trata de um registro legal, mas serve para provar que a pessoa tem direito ao terreno. Esses documentos são mantidos no arquivo de imóveis municipais, que inclui processos convencionais e sistemas simplificados. Existem mapas disponíveis para os dois sistemas. .

Sobre os direitos de posse de terra e de propriedade das mulheres...

1. De acordo com a legislação corrente e não obstante a igualdade de direitos constitucionais, as mulheres Moçambicanas são muito discriminadas e não têm direito à propriedade de seus cônjuges nem a herdar terrenos. As mulheres que não são casadas legalmente (ou seja, a vasta maioria, inclusive as casadas de acordo com várias tradições culturais diferentes) não têm proteção legal no caso de separação, divórcio ou morte do cônjuge. Elas irão se beneficiar quando entrar em vigor a nova Lei da Família, que inclui o reconhecimento de uniões de facto e uma maior flexibilidade dos regimes de casamento, levando em consideração as necessidades das esposas.

2. A epidemia de HIV/AIDS aumenta a insegurança das mulheres em caso de separação ou viuvez. Nessas situações, freqüentemente as mulheres são ameaçadas de expulsão pela família e de desapropriação da propriedade do falecido cônjuge.

3. A legislação em vigor não é consistente. Os juízes geralmente são homens e interpretam as leis de acordo com os interesses de seu próprio sexo, deixando de lado a Constituição. A maioria das mulheres não tem acesso a um tribunal para entrar com recurso contra as decisões, pois são analfabetas ou desconhecem seus direitos, ou o próprio sistema, ou mesmo porque não têm condições de cobrir os custos..

4. De acordo com a legislação consuetudinária, que prevalece nas áreas periurbanas e suburbanas, as mulheres (especialmente as viúvas) são subordinadas em termos de direito à terra e sucessão. Elas ficam vulneráveis a ser expulsas da casa da família, no caso de conflitos conjugais ou da morte do cônjuge.

5. A burocracia imobiliária, o judiciário e outras importantes instituições são dominadas pelos homens.

6. Várias políticas essenciais em Moçambique – por exemplo, a política de redução da pobreza – não tratam adequadamente dos aspectos de gênero. A política de gênero faz apenas algumas poucas referências às mulheres e ao direito de posse de terras.

Adaptado de: UN-Habitat. 2006 Mozambique Law, Land Tenure and Gender Review: Southern Africa. Nairobi, Kenya

Perguntas sobre o cenário

Tendo em vista os fatores culturais que impedem o progresso da igualdade efetiva de direitos à terra, à propriedade e à moradia segura para as mulheres moçambicanas, como vocês podem assegurar que esta abordagem inovadora de planejamento e reassentamento, descrita acima, poderá ser justa em relação às mulheres?

Quais as medidas que vocês adotariam, como governo local, para introduzir a igualdade e equidade de gênero numa situação assim?

Igualdade de gênero na prestação de serviços públicos

As mulheres e os homens utilizam o ambiente urbano de formas diferentes. Essas diferenças baseiam-se nas responsabilidades específicas de gênero que cada um possui, inclusive as diferenças quanto à natureza do seu trabalho assalariado e não assalariado.

Esta seção trata da prestação de serviços num sentido mais amplo, inclusive todos os serviços prestados pelos próprios municípios. Por exemplo, cada vez mais são as mulheres que usam os transportes públicos, e não os homens. Além disso, geralmente as mulheres viajam com crianças e com idosos e o *design* dos transportes precisa levar isto em conta também. Naturalmente, as necessidades de transporte das crianças e idosos são legítimas. No que tange ao *design* e ao financiamento das moradias, é preciso levar em conta o número cada vez maior de famílias chefiadas por mulheres em todos os níveis da receita. Geralmente essas famílias são mais pobres do que aquelas onde o casal trabalha ou os outros membros também trabalham. Além disto, o *design* das moradias deve ser baseado nas formas como as mulheres e crianças usam suas casas, combinando as necessidades de privacidade com a possibilidade de vigiar as crianças e cozinhar ao mesmo tempo. O *design* deve também incluir aspectos que facilitam a mobilidade dos idosos e portadores de necessidades especiais dentro de casa, já que normalmente eles são cuidados por mulheres.

Os exemplos dados acima são apenas uma forma de ver as maneiras diferentes como mulheres e homens utilizam os ambientes urbanos e domésticos. Eles esclarecem também porque uma análise de gênero dos serviços e da infra-estrutura municipal são elementos chave não apenas para a prestação de serviços urbanos relevantes e eficazes que beneficiarão todos os moradores, mas também para a redução da pobreza urbana. Fornecer serviços sensíveis a gênero pode reduzir a carga de trabalho reprodutivo das mulheres, permitindo que elas se envolvam em atividades econômicas. Na área da Grande Londres, as mulheres geralmente ganham 24,1% menos do que os homens.[22] No país como um todo, até as mães inglesas que têm um emprego formal gastam uma média de 18 horas por semana a mais do que os homens realizando serviço doméstico não remunerado. O valor do trabalho não remunerado das mães britânicas em 2005 foi calculado em 24.456 libras (aproximadamente US$ 50.000 quando este documento foi escrito) por ano, ou seja, 1,000 libras (US$ 2.000) a mais do que a média salarial britânica para o mesmo período.[23]

As mulheres como grupo também têm uma necessidade mais aguda de serviços municipais, em parte, porque elas ganham menos e não têm condições de pagar por esses serviços no mercado particular, e também porque são elas que trabalham para fornecer os serviços não remunerados que o município não presta de forma eficiente.

Este ponto é ainda mais relevante quando consideramos outras dimensões da desigualdade, como raça. Na África do Sul, em 1998, apenas 27% das famílias classificadas como "africanas" durante o *apartheid* tinha acesso a água encanada dentro de casa, comparado com 96% da população "branca". Nessas famílias onde o acesso à água ficava fora de casa, a tarefa de buscar água era das mulheres.[24] No município de Paarl, África do Sul, um estudo realizado em 1999 mostrou que as mulheres negras que viviam nos

22 *Greater London Authority. 2006. Gender Equality Scheme 2007-10: Draft for Consultation. Pg. 10. Available at http://www.london.gov.uk/mayor/equalities/docs/draft_genderequalityscheme_consultation.pdf*
23 *Ibid. Pp. 7.*
24 *Gender Advocacy Programme. 2000. Water and Sanitation in Smartietown: Looking at Municipal Service Delivery Through a Gender Lens. Cape Town. Pg. 30.*

assentamentos informais e sem serviços públicos gastavam uma média de 200 rand (em torno de US$ 30.000) por mês com água e eletricidade obtidas de fornecedores do setor informal. Este total era duas vezes maior do que os valores gastos pelas mulheres que viviam em áreas vizinhas onde havia abastecimento público.[25]

Além disto, uma análise da infra-estrutura e dos serviços municipais através da perspectiva de gênero representa uma oportunidade de participação cidadã, transparência, otimização do custo-benefício, uma vez que esses fatores só podem tornar os serviços mais relevantes e melhor utilizados à medida que mais homens e mulheres se envolverem com o governo local. Nos locais onde o governo local não fornece serviços públicos, as mulheres sempre têm de se mobilizar para lutar por suas necessidades. O exemplo de São Marcos, El Salvador, abaixo, demonstra como as mulheres se organizaram para reivindicar serviços de transportes que beneficiaram toda a comunidade.

Perguntas para reflexão

- ❑ *De que maneira os seus serviços públicos municipais aliviam o fardo de mulheres e homens que vivem na pobreza?*
- ❑ *Você pode identificar um serviço prestado por seu município que poderia ser ampliado a fim de beneficiar as mulheres pobres? O que você faria para melhorar o serviço?*

Estudo de caso: Mulheres reivindicam transporte público – San Marcos, El Salvador.

San Marcos é uma cidade de 60.000 pessoas, próxima à capital de San Salvador. Cinqüenta e três por cento dos moradores são mulheres. A pesquisa sobre a relação entre as mulheres e os serviços municipais demonstrou que, embora as tarefas domésticas sejam a principal atividade das mulheres, 7 em cada 10 mulheres também estavam envolvidas em algum tipo de atividade de geração de renda, e várias trabalhavam no setor informal, em condições precárias e com salários bastante irregulares.

Os moradores de San Marcos vivem principalmente nas encostas de montanhas, em locais inseguros e vulneráveis que ficam ainda mais perigosos durante o longo período de chuvas. As ruas são estreitas e íngremes e o acesso é difícil para os veículos e para os serviços públicos. Embora a cidade seja relativamente pequena, o índice de criminalidade é bastante elevado. Muitas casas nas encostas não têm água encanada e poucas têm energia elétrica. Não existe iluminação pública nas ruas e os assaltos são uma constante preocupação.

Pesquisas feitas sobre os serviços municipais, pelo projeto "Mulheres no Desenvolvimento ‚Local", patrocinado pelo Movimento de Mulheres Mèlida Anaya Montes (MAM) demonstraram que as mulheres identificaram três prioridades imediatas: vias públicas adequadas, transporte público e água. Discutindo essas prioridades com outros moradores da área, o transporte público foi escolhido como a primeira prioridade, tendo em vista os morros e os benefícios que os transportes públicos trariam para toda a comunidade, além da economia de tempo e energia. Três representantes foram *design*ados para um comitê gestor, que ficou responsável de supervisionar o progresso da proposta e manter contato com a comunidade.

O próximo passo para as mulheres de San Marcos foi discutir uma estratégia de transportes públicos eficaz. Após analisar as causas e conseqüências dos principais problemas, elas analisaram soluções em potencial, bem como instituições ou indivíduos que pudessem implementá-las. Por exemplo, a reabilitação das vias seria responsabilidade do Gabinete do Prefeito e do Ministério de Obras Públicas, enquanto a falta de transportes seria responsabilidade das empresas de ônibus e organizações dos consumidores.

25 Ibid. Pg. 54.

Continuação...

Foi estudado o serviço de ônibus mais próximo, para verificar quais as mudanças propostas para estendê-lo às comunidades que viviam nos morros. Procuraram saber também quantas pessoas precisavam do transporte público e porquê. Entre as 49 mulheres e os 34 homens entrevistados, todos eram a favor da ampliação do transporte público – os homens para irem trabalhar, principalmente no setor de construção, e as mulheres para facilitar suas longas caminhadas pelos morros, carregando sacolas de compras, produtos para vender e crianças.

Nesse ponto, a situação foi resumida por uma moradora de Tránsito II, uma das comunidades envolvidas: "O que nós queremos agora é continuar a campanha do transporte, que é tão necessária aqui, já que muitas de nós temos de andar carregadas de objetos, compras e também buscar nossos filhos na escola. É muito cansativo. Se houvesse transporte, nossos sapatos iam durar mais. Teríamos mais tempo, porque quando tem transporte a gente sabe a que horas ele vai passar e pode planejar o horário de sair e buscar as crianças ou fazer as compras. Tudo fica mais fácil".

Os representantes do comitê encaminharam suas propostas ao Gabinete do Prefeito, ao Ministério dos Transportes e à empresa de ônibus. A empresa insistiu que os ônibus só poderiam atender à comunidade quando fossem feitos os reparos necessários nas vias de acesso; o prefeito, por sua vez, não podia autorizar os reparos sem um relatório do engenheiro civil. Apesar da falta de recursos, as mulheres da comunidade levantaram fundos para pagar pelo relatório do engenheiro, vendendo comida e bebida durante a Páscoa. Com o relatório nas mãos, os representantes da comunidade levaram a proposta a uma sessão aberta da Câmara Municipal e finalmente tiveram a garantia de que a Prefeitura faria a obra. Uma vez reparada a rua, e após mais negociações com a Prefeitura, o Ministério dos Transportes e as empresas de coletivos finalmente estenderam a rota dos ônibus até as comunidades que viviam nos morros de San Marcos.

Resultados

Um importante resultado do processo foi o crescimento da confiança entre as mulheres da comunidade e sua participação ativa nas tomadas de decisão locais. Tendo em vista o grau de machismo na sociedade Salvadorenha, esta foi uma importante conquista para as mulheres, que conseguiram se levantar na assembléia e falar em público.

As mulheres entraram também na arena da política local, através da sua experiência em negociar com a Prefeitura e outros. Várias delas hoje ocupam cargos nos comitês comunitários, inclusive como diretoras e tesoureiras.

A meta prática imediata do projeto foi atingida. As mulheres venceram, as ruas foram consertadas e as rotas de ônibus foram implantadas. Elas resolveram o problema e, além disto, toda a comunidade se beneficiou.

As mulheres também conseguiram envolver toda a comunidade, até mesmo os homens, em uma questão considerada como "trabalho de mulher". Nada teria sido possível sem a ampla participação dos grupos de mulheres e da comunidade em geral.

Durante esse processo, elas se articularam com outras comunidades que haviam vivenciado e resolvido problemas semelhantes, reduzindo o isolamento e ampliando sua experiência.

Finalmente, e mais importante, as mulheres continuam seu trabalho até hoje. Elas vão lutar por suas reivindicações e se engajar novamente no governo local.

Estudo de caso desenvolvido por: One World Action and the British Council. 2000. Developing gender-sensitive local services. One World Action Seminar. London, 28-29 June 2000.

O estudo de caso abaixo sobre Serviços de Apoio para Pais Separados, na Inglaterra, é outro exemplo da maneira como uma organização local de prestação de serviços, através de sua própria iniciativa e compromisso com a igualdade de acesso aos serviços, empreendeu um abrangente processo de análise de gênero a fim de permitir um acesso igual e justo aos serviços prestados por ela.

Estudo de caso: Igualdade de gênero nos serviços de apoio a pais separados, Inglaterra

Há mais de quatro anos trabalhando para reduzir a pobreza através da igualdade de gênero, o Programa de Combate à Pobreza da Oxfam UK e a Rede de Informações e Apoio a Famílias de Pais Sozinhos (OPFSIN), também sediada na Inglaterra, vêm conduzindo uma análise de gênero conjunta nos serviços e na organização. A OPFSIN apóia os pais no cuidado de seus filhos após separações. Historicamente, a maioria dos clientes da OPFIN e usuários dos serviços têm sido mães solteiras. No entanto, a rede tinha conhecimento de que, entre os 15 mil pais separados que cuidavam dos filhos em sua área de atuação, em torno de 10% eram homens. Ao mesmo tempo, a OPFSIN percebeu que somente 1% de seus clientes era composto de homens. A rede então lançou um abrangente exercício de conscientização e análise de gênero junto à diretoria, quadro de funcionários, voluntários e usuários dos serviços. No próximo passo, eles coletaram dados discriminados por sexo a fim de avaliar quantas mulheres e quantos homens utilizavam os serviços e que tipos de serviços eram utilizados por cada gênero.

Os resultados da análise de gênero indicaram que os pais não estavam usando os serviços da OPFSIN porque eles não satisfaziam as suas necessidades. Consultando os pais, eles perceberam que a OPFSIN estava prestando serviços através de um staff e de um grupo de voluntários predominantemente feminino de forma a atender às necessidades das mulheres. Os pais não desejavam fazer uma visita, tomar uma xícara de chá e achavam difícil pedir conselhos. Eles precisavam de um motivo para ir até o Centro. Outras consultas e discussões conduziram à criação de um centro de recursos com computadores e uma biblioteca com materiais relevantes. Isto dava aos pais uma oportunidade de virem ao centro e pedir ajuda através de um serviço de aconselhamento online, sem precisar de uma conversa face-a-face. Naturalmente, este serviço também permitia que um usuário remoto também tivesse acesso a informações. O sucesso do programa pode ser avaliado pelo fato de que, ao final da análise de gênero e das mudanças implementadas nos serviços, mais de 300 pais se registraram como membros, representando um aumento de quase 100% desde o início do processo!

Resumo: Oxfam UK Poverty Programme. 2004. See both sides: A practical guide to gender analysis for quality service delivery. See: http://www.oxfamgb org/ukpp/seebothsides

O caso da Administração Metropolitana de Bangkok, que se segue, apresenta um outro exemplo de prestação de serviços locais e o potencial de prestação de serviços junto com diversos parceiros para atender a realidades e necessidades específicas de cada gênero.

Estudo de caso: Parceria da administração metropolitana de Bangkok para fornecer serviços de saúde com enfoque de gênero para pessoas vivendo com HIV/AIDS, Tailândia.

Em 2003, o governo da Tailândia começou a promover um acesso mais fácil ao tratamento anti-retroviral (TAR) para as pessoas vivendo com HIV/AIDS. Conseqüentemente, embora em 2003 apenas 23 mil pessoas recebessem essa medicação para o prolongamento da vida, ao final de 2006, o número chegava próximo a 90 mil, e a proporção de pessoas que estavam recebendo tratamento pulou de 16% para quase 90%.

Na capital de Thai, a maioria dos hospitais do setor público é administrada pela BMA – Administração Metropolitana de Bangkok. Como aconteceu em grande parte do setor público, os hospitais da BMA tiveram de trabalhar muito para enfrentar o grande crescimento da terapia anti-retroviral. Particularmente, a qualidade das informações disponíveis e do aconselhamento aos pacientes da TAR e o acompanhamento e monitoramento da adesão ao tratamento, sofreram com o número cada vez maior de pacientes, extrapolando os recursos da equipe hospitalar. Como resultado, vários hospitais relutaram em receber novos pacientes e as listas de espera para o TAR foram crescendo. Embora as drogas estivessem disponíveis em quantidades adequadas, a capacidade dos hospitais de fornecer uma terapia de qualidade tornou-se um gargalo para a oferta do tratamento.

Continuação...

Quando um grupo de apoio ao HIV/AIDS, conhecido como Centro para Pessoas e Famílias Vivendo com HIV/AIDS (CPA) abordou um pequeno hospital em 2003, oferecendo-se para prestar serviços e dar apoio psicosocial, o hospital aceitou prontamente. Em colaboração com os Médicos Sem Fronteiras (MSF), foi organizado um programa de treinamento a fim de possibilitar que pacientes voluntários fizessem visitas domiciliares e oferecessem aconselhamento individual ou em grupo para os pacientes de TAR, sob a supervisão direta da equipe do hospital. Como resultado, os funcionários poderiam dedicar mais tempo à assistência médica e os pacientes poderiam receber aconselhamento especializado e assistência psicosocial específica, de acordo com suas necessidades individuais. O CPA reconheceu a iniciativa e começou a treinar voluntários com os mais diversos backgrounds, inclusive de gênero. Embora não fosse difícil encontrar mulheres voluntárias, nem voluntários da comunidade homossexual, os homens heterossexuais tiveram pouca representação dentro do grupo de apoio. Foi sugerido, então, que as mulheres e os homens homossexuais se sentiam mais à vontade nas atividades de aconselhamento.

Na Tailândia, como ocorre na maioria dos países, cuidar dos membros da família é um trabalho que cai principalmente sobre os ombros das mulheres. Portanto, uma rede de apoio mais ampla, através da parceria BMA-CPA, seria de grande valor para as cuidadoras do sexo feminino.

O sucesso desta parceria singular não passou despercebido. Em 2004, a BMA concordou em ampliar o programa para mais quatro hospitais, através de um Memorando de Entendimento assinado entre a Rede de HIV/AIDS de Bangkok e a BMA. Em 2006, ficou acertado que os voluntários qualificados ofereceriam aconselhamento psicosocial aos pacientes em todos os hospitais da BMA, organizados em grupos de apoio social paritário, junto com a equipe de funcionários e gestores dos hospitais. A introdução do apoio social paritário nos hospitais foi facilitada pelas políticas do governo, que reconheceram que os grupos de auto-ajuda desempenhavam um papel essencial no dia-a-dia do cuidado e da adesão aos regimes de TAR.

A parceria entre as pessoas vivendo com HIV/AIDS e a BMA teve o apoio da Comissão Econômica e Social das Nações Unidas para a Ásia e o Pacífico, em colaboração com o Ministério de Saúde Pública de Thai, a Coalizão Tailandesa sobre AIDS, os Médicos sem Fronteiras, a Rede Thai de Pessoas Vivendo com HIV/AIDS (TNP+) e a Rede de HIV/AIDS de Bangkok (BNP+).

UNESCAP (2005): Partners for Health: People Living with HIV/AIDS empowering themselves and helping others. In: Community-Level good practices in HIV prevention, care and support for policy consideration: Two case studies. http://www.unescap.org/esid/hds/pubs/2355/2355.pdf

WHO, UNAIDS, UNICEF (2007): TOWARDS UNIVERSAL ACCESS, Scaling up priority HIV/AIDS interventions in the health sector, Progress Report, April 2007, Geneva (http://www.who.int/hiv/mediacentre/universal_access_progress_report_en.pdf) Personal communication (June 2007): Bruce Ravesloot, Partners for Health Project Manager.

Perguntas para reflexão

- ❏ *De que maneira os seus serviços públicos municipais aliviam o fardo de mulheres e homens que vivem na pobreza?*
- ❏ *Você pode identificar um serviço prestado por seu município que poderia ser ampliado a fim de beneficiar as mulheres pobres? O que você faria para melhorar o serviço?*

Exercício 19: Análise de Gênero na Prestação de Serviços Públicos Municipais

Objetivos

- ❏ Permitir uma melhor compreensão das questões de gênero nos serviços municipais.
- ❏ Começar a identificar formas como os serviços municipais podem promover igualdade no atendimento às necessidades de mulheres, homens, meninos, meninas e outros usuários marginalizados, como idosos e portadores de necessidades especiais.

Tempo requerido

2 horas e 30 minutos.

Processo

1. Comece com alguns comentários introdutórios sobre a maneira como o reconhecimento dos diferentes gêneros e relações de gênero em nossas sociedades dependem também da nossa compreensão sobre as diversas responsabilidades de gênero; ou seja, mulheres e homens possuem diferentes prioridades de gênero e acesso desigual aos recursos e bens. Por exemplo, já que são as mulheres que dão à luz, cuidam dos filhos e dos doentes da família, cozinham, limpam e cuidam da família toda, e além de tudo, se envolvem em atividades de apoio comunitário e organização de eventos, elas possuem prioridades de gênero e questões ligadas a essas responsabilidades que são diferentes dos homens. Os homens geralmente trabalham fora de casa, onde recebem salários e raramente dividem as funções de cuidar e administrar suas casas e famílias. Além disso, enquanto os homens geralmente fazem "um" trabalho, as mulheres têm múltiplas responsabilidades.

Parte A

2. Peça aos participantes que façam uma lista dos serviços fornecidos por seu próprio governo local.

3. Peça aos participantes para identificar quais desses serviços são prioridades das mulheres e dos homens e porquê. Este é um breve exercício verbal de aquecimento para o trabalho de grupo descrito abaixo. Se você não tiver tempo para um exercício mais longo, poderá fazer uma tempestade de idéias. Se tiver mais tempo, avance para o número 4 abaixo.

Parte B

4. Divida os participantes em 3 ou 4 grupos pequenos, dependendo do número total. Dê a cada grupo um dos tópicos abaixo e peça que eles escolham alguém para fazer a apresentação quando o grupo voltar à plenária.
   - ❏ Transportes
   - ❏ Educação
   - ❏ Gestão dos resíduos sólidos e líquidos
   - ❏ Meio-ambiente local
   - ❏ *Design* de parques

a. Aos pequenos grupos que identifiquem as diferentes prioridades de gênero e necessidades das mulheres e dos homens em cada uma dessas áreas.

Os grupos podem trabalhar com uma tabela como esta abaixo, ou criar sua própria tabela.

Transportes	
Prioridade para as mulheres porque…	Prioridade para os homens porque…

b. Peça então que eles coloquem as questões prioritárias específicas para os homens e mulheres, para a prestação de serviços públicos em âmbito municipal, como transporte, educação, gestão de resíduos sólidos e líquidos, meio-ambiente e parques. Peça que eles relacionem todas as prioridades por gênero antes de começarem a discutir as implicações para a prestação de serviços municipais.

c. Usando a tabela abaixo, pergunte o que se pode fazer para melhorar os serviços para as mulheres e os homens.

Recomendações para um transporte com perspectiva de gênero
1.
2.
3.
4.

5. Cada grupo pequeno apresenta o seu trabalho à plenária. Peça aos participantes para comentarem e darem um feedback.

Perguntas para reflexão

- ❏ *O que você aprendeu com este exercício?*
- ❏ *Alguma coisa surpreendeu você?*
- ❏ *Quais as conseqüências da não prestação de serviços com inclusão de gênero?*
- ❏ *Identifique algo novo que você aprendeu hoje.*
- ❏ *Identifique uma área que pode ser alterada em seus serviços municipais, com base no que você aprendeu hoje..*

Exercício 20: Debate na câmara municipal – rodovias ou água?

Objetivos

- ❏ Compreender os serviços do governo municipal a partir de uma perspectiva de gênero.
- ❏ Conscientização do vínculo entre a igualdade de gênero e a prestação de serviços.
- ❏ Compreender que a prestação de serviços também pode exigir habilidades de negociação, mediação e resolução de conflitos.

Tempo requerido

2:00 horas

Processo

1. Distribua cópias da descrição do cenário de 'La Felicidad' entre os participantes. Dê a eles tempo para ler e refletir e diga que haverá um "Debate na Câmara municipal" sobre o cenário.

2. Divida os participantes em dois pequenos grupos e peça que eles escolham alguém para apresentar o caso à Câmara. Um grupo apresentará a argumentação sobre a água e o outro, sobre as vias públicas. Dê aos grupos 45 minutos para prepararem o caso. Se estiver trabalhando com um grupo maior, você pode dividi-los em 4 grupos pequenos e dois ficarão com o tema "água", e os outros dois, com o tema "ruas/vias públicas".

3. Peça a cada grupo para apresentar seu caso (5 minutos cada).

4. Os outros participantes representarão a Câmara Municipal. Peça que eles guardem as perguntas e comentários até o final das apresentações. Encoraje-os a tomar nota das apresentações, para fazerem seus comentários e perguntas ao final.

5. Quando os grupos tiverem terminado as apresentações, abra para perguntas e comentários. Encoraje os participantes a identificar quais os argumentos que convenceriam os líderes do governo e os que não foram convincentes.

Cenário: La Felicidad

Hoje, La Felicidad é uma comunidade de 10.000-15.000 pessoas. Uns 10 anos atrás, era apenas um povoado pequeno na periferia do município, próximo à rodovia que conduzia ao norte, rumo à capital. Dois anos atrás, o Governo Federal reestruturou os Departamentos (Distritos ou Províncias) e outros 25 km2 foram somados ao município. Foi aí que La Felicidad tornou-se parte do município de El Condor, com uma população de 300.000 pessoas.

La Felicidad não tem serviços públicos, como água encanada, saneamento básico, ambulâncias ou carros de bombeiro. O desemprego é alto entre os jovens. No entanto, muitas mulheres jovens e velhas trabalham nas fábricas de uma zona franca próxima ao município. Os salários são baixos, a pobreza é enorme, a criminalidade está crescendo e vocês, membros da Câmara de Vereadores de El Condor, não conseguiram criar um sistema de impostos em La Felicidad. Agora que La Felicidad faz parte de El Condor, vocês vão precisar oferecer serviços públicos para a comunidade. O Governo Federal liberou uma verba equivalente a US$ 25.000, através do programa nacional de redução da pobreza. Agora vocês vão precisar decidir a melhor forma de investir este recurso. Os eleitores estão divididos entre duas opções:

- ❏ Os homens de La Felicidad estão a favor da melhoria da rede de vias públicas, para que eles possam andar de motocicleta ou de carro mais facilmente, sem os perigos e a perda de tempo que eles enfrentam nas ruas da comunidade. Segundo eles, uma melhor rede de vias públicas em La Felicidad melhoraria a situação econômica da comunidade. Eles se envolveram bastante com as eleições municipais no ano passado e conseguiram convencer um vereador que é membro do seu partido.
- ❏ As mulheres de La Felicidad desejam uma ampliação no sistema de água encanada e a construção de banheiros. Elas alegam que precisam caminhar muito para buscar água no rio, o que acrescenta duas horas ao seu dia de trabalho como operárias. Elas não podem passar essa função às filhas, já que não existe segurança na vizinhança. Além disto, o número de banheiros é inadequado, causando poluição e sujeira na vizinhança. As mulheres reforçam os benefícios econômicos trazidos pelo abastecimento de água na comunidade. O Secretário Municipal de Saúde e o Secretário de Desenvolvimento Comunitário apóiam as mulheres e estão tentando convencer a câmara municipal a votar em seu favor. *continua*

Todos os lobistas têm reivindicações legítimas, porém a Câmara só pode investir os recursos em um único projeto. Nos pequenos grupos, desenvolver a argumentação sobre as duas posições que vão ser apresentadas à Câmara. Que argumentos com perspectiva de gênero ajudariam a convencer os outros vereadores a apoiar seu ponto de vista?

Exercício 21: Redes e prestação de serviços

Objetivos

- ❏ Entender a prestação de serviços públicos a partir da perspectiva de gênero.
- ❏ Ver a ligação entre desigualdade de gênero e serviços
- ❏ Entender a complexidade da consulta aos moradores locais sobre a prestação de serviços públicos.

Tempo requerido

1:30 – 2:00 horas.

Processo

1. Conte a seguinte história ao grupo. Se a prática de contar histórias não for um exercício culturalmente apropriado entre os participantes do grupo, imprima a história e peça aos participantes para se alternarem na leitura.

O cenário: Maseru

Em uma área periurbana de Maseru, Lesotho, toda a água para uso doméstico tinha de ser buscada em um pequeno rio que passava pelo assentamento. Bem no centro, o rio fazia uma curva acentuada por entre as pedras, e era ali que as mulheres costumavam se reunir para buscar água. Elas faziam uma fila bem cedo, já que era melhor do que entrar na lama entre os arbustos para encher os baldes. Além disto, ali elas tinham a oportunidade de conversar - quem estava namorando quem, quem ia casar com quem, o que fazer se o marido estivesse pulando a cerca - enquanto esperavam para encher os baldes de água. Nos dias de sol, elas traziam a roupa para lavar e, enquanto as peças secavam sobre as pedras, elas tinham tempo para falar e "fofocar". Certo dia, um jovem muito esperto veio visitar o vilarejo. Ele explicou que o Ministério de Recursos Hídricos havia decidido que o rio não passaria mais pelo assentamento, uma vez que isto provocava doenças, além de enchentes nos meses de inverno. Daí em diante, cada rua teria uma torneira com água limpa e as mulheres não precisariam mais ir ao rio buscar água. O rio foi coberto e as torneiras foram instaladas em intervalos pelas vias públicas. A princípio, as mulheres ficaram felizes com as torneiras.

No entanto, alguns meses depois, elas já não estavam contentes. Elas procuraram a mulher mais idosa da comunidade e disseram: "Por favor, vá falar com aquele jovem esperto! Nós não temos mais lugar para conversar e as coisas estão indo de mal a pior nesta comunidade. O marido da Marta gastou todas as suas economias com outra mulher; eles ficaram sem comida para as crianças e, quando nós ficamos sabendo, era tarde demais. Precisamos recuperar nosso antigo lugar de lavar roupas!"

Peça ao grupo para discutir as seguintes perguntas:

a. Esta história seria um exemplo de um serviço público com consciência de gênero? Favor pedir aos participantes para discutirem a lógica de suas respostas. Se alguém responder "sim", pergunte "por que"? Ou, por que não?

b. Teria sido diferente se as mulheres tivessem sido consultadas antes de fechar o rio e instalar as torneiras? Em caso afirmativo, por que? Em caso negativo, por que não?

c. Teria sido diferente se uma mulher engenheira tivesse planejado a localização das torneiras? Em caso afirmativo, por que? Em caso negativo, por que não?

d. Os participantes já encontraram situações semelhantes em seus municípios? Se alguém responder "sim", peça que conte a história para o grupo.

Exercício 22: Estudo de caso/ análise de cenário

Como facilitador(a), você também pode escolher dois estudos de caso desta seção ou de outra seção do Manual e, dividindo em grupos pequenos, pedir que os participantes comentem a perspectiva de gênero na prestação dos serviços que estão sendo discutidos.

Iniciativas orçamentárias com perspectiva de gênero no governo local

Orçamentos são elementos chave para se compreender as prioridades do governo local, uma vez que eles refletem a agenda do governo para o desenvolvimento e os serviços. Como os orçamentos também demonstram se as políticas do governo estão sendo implementadas ou não, eles têm atraído a atenção de economistas e ativistas feministas, que gostam de analisá-los em busca de políticas que promovam os direitos das mulheres e a igualdade de gênero. Dito isto, um dos principais incentivos à análise econômica com base em gênero tem sido a falta de reconhecimento do valor do trabalho doméstico das mulheres na economia nacional e, conseqüentemente, a desvalorização das mulheres e do seu trabalho na economia doméstica. Esse trabalho não remunerado feito pelas mulheres inclui cuidar dos maridos, dos filhos e de outros membros da família, cozinhar, limpar, lavar roupa, cuidar dos doentes e idosos e administrar as relações familiares e comunitárias. De acordo com o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), a contribuição econômica dada pelas mulheres, sem receber por isto, poderia chegar a US$ 11 trilhões por ano![26]

No entanto, a maioria das pessoas tem a tendência de enxergar os orçamentos como documentos "objetivos" e não tendenciosos, como se eles não pertencessem ao domínio das relações de gênero. Iniciativas Orçamentárias com Perspectiva de Gênero demonstram que não é este o caso. Por exemplo, quando os governos cortam as verbas para a educação, saúde e outros serviços semelhantes ao trabalho não remunerado das mulheres, isto aumenta as suas responsabilidades domésticas, já que elas precisam fornecer os serviços que o governo não oferece. Porém, esses cortes orçamentários não têm o mesmo impacto sobre os homens.

As Iniciativas Orçamentárias com Perspectiva de Gênero analisam políticas, impostos, receitas, gastos e déficits a partir de uma perspectiva de gênero, ou seja, a partir da perspectiva das relações entre mulheres e homens. Elas são ferramentas que tornam

26 UNDP. 1995. Human Development Report. New York. USA.

possível analisar os orçamentos, a fim de avaliar se as políticas e programas do governo terão impactos diferentes e desiguais sobre as mulheres, homens, meninas e meninos. São também ferramentas para medir os diferentes impactos sobre outras relações sociais, como as de raça, etnia, classe, idade, casta, geografia e deficiência. Essas iniciativas envolvem uma série de atividades, como pesquisa, *advocacy*, treinamento, monitoramento, implementação de políticas, análise e revisão de políticas. Observem abaixo o exemplo das mulheres afro-descendentes em Porto Alegre, Brasil. Neste ponto, é preciso enfatizar que as Iniciativas Orçamentárias com Perspectiva de Gênero não têm a ver com orçamentos separados para as mulheres e para os homens, nem com a divisão de 50% para as mulheres e 50% para os homens. Homens e mulheres têm necessidades e responsabilidades diferentes e essas iniciativas são uma forma de avaliar essas diferenças e fazer uma alocação orçamentária adequada para eles; resumindo, as Iniciativas Orçamentárias com Perspectiva de Gênero envolvem uma análise das prioridades orçamentárias com base em gênero. O objetivo é uma alocação justa das verbas públicas. Ao mesmo tempo, é preciso enfatizar aqui que estamos tratando de análise orçamentária, e não da formulação de orçamentos. Com base nesta análise, uma autoridade local pode introduzir emendas orçamentárias com enfoque de gênero. Além disto, a análise não focaliza apenas aquela parcela do orçamento considerada como questões de gênero ou das mulheres. Uma análise orçamentária completa analisa as dotações para todos os departamentos do governo, com base nos impactos sobre as mulheres, os homens, as meninas e os meninos.[27]

Estudo de caso: Defendendo os interesses de mulheres afro-descendentes em Porto Alegre, Brasil

Como foi mencionado acima, as Iniciativas Orçamentárias com Perspectiva de Gênero podem envolver um leque de atividades, desde a pesquisa, advocacy, monitoramento, treinamento, conscientização, análise e formulação de políticas. Uma série de órgãos, como o governo, a sociedade civil, as instituições de ensino e os doadores podem ser envolvidos. Os tipos de atividades vão depender da natureza dos envolvidos.

A Associação Cultural de Mulheres Negras (ACMUN) é um grupo de mulheres afro-descendentes de Porto Alegre, Brasil. Elas têm se mobilizado para lutar pela melhoria de acesso não-discriminatório aos serviços de saúde. Uma das atividades da ACMUN foi uma pesquisa sobre os vínculos entre o acesso aos serviços de saúde, HIV/AIDS e violência contra mulheres.

A pesquisa confirmou que as mulheres afro-descendentes tinham acesso limitado aos serviços de saúde. Havia dois sistemas de saúde disponíveis para as pessoas da comunidade. O melhor deles era caro demais para o orçamento da maioria das mulheres afro-descendentes. Muitos profissionais da saúde não tinham sensibilidade nem respeito ao tratar das mulheres afro-descendentes. Geralmente, os profissionais costumavam humilhar as pessoas pobres. Finalmente, apesar das tentativas anteriores de educar os profissionais da saúde em questões de sexualidade e saúde reprodutiva (incluindo HIV/AIDS, igualdade de gênero e direitos das mulheres), eles não pareciam sensíveis às necessidades das mulheres negras.

Ao completar a pesquisa, a ACMUN estabeleceu uma rede de saúde que reunia os grupos de mulheres, de pessoas HIV-positivas e outros. A rede planeja utilizar os resultados da pesquisa e as recomendações para lutar por melhores políticas locais e nacionais para os serviços de saúde, prevenção do HIV/AIDS e violência contra as mulheres.

Fonte: UNIFEM. 2005. Progress Report on Enhancing Human Security Through Gender Equality in the Context of HIV/AIDS. UNIFEM.

27 *Budlender, Debbie, 2000. "The Political Economy of Women's Budgets in the South", World Development, 28(7). pg 1365-1378. (p 1366).*

Embora uma mudança no orçamento do governo seja o principal objetivo da maioria das iniciativas orçamentárias com perspectiva de gênero, existem vários outros resultados positivos. Em particular, as iniciativas orçamentárias com perspectiva de gênero são uma outra forma de avanço democrático, já que elas promovem a participação pública e a transparência financeira na tomada de decisões e a melhor governança. Elas servem também para colocar os órgãos do governo, as ONGS, os institutos de pesquisa e outros *stakeholders* numa posição melhor em relação a:

1. Responsabilidade, prestação de contas e os segmentos alvo dos serviços;
2. Assegurar que os ministérios e municípios atendam às necessidades e prioridades de seus eleitores;
3. Assegurar que sejam implementadas políticas com as respectivas dotações orçamentárias; e
4. Ajudar com a ratificação de convenções internacionais e leis nacionais, como as que tratam da igualdade e equidade de gênero, redução da pobreza e sustentabilidade urbana.

Isto demonstra que as iniciativas orçamentárias com perspectiva de gênero dão aos governos locais ferramentas eficazes para a promoção de serviços justos, relevantes e eficientes.

Ferramentas para as iniciativas orçamentárias com perspectiva de gênero

As iniciativas orçamentárias com perspectiva de gênero são os sistemas de lançamento e implementação mais fácil. Porém, vale a pena o esforço, já que seus resultados e impactos podem ser significativos, permitindo mudanças estruturais. De acordo com Diane Elson, especialista internacional em gênero e economia, as ferramentas de análise dessas iniciativas possuem uma variedade de funções e usos. Resumindo, essas ferramentas[28] promovem o seguinte:

Apostila:
Ferramentas para as iniciativas orçamentárias com perspectiva de gênero

Ferramenta 1: Avaliação de política com consciência de gênero dos gastos públicos por setor.

Esta ferramenta avalia as políticas que estão por trás dos gastos orçamentários e identifica os possíveis impactos sobre homens e mulheres. A análise pergunta: "De que maneiras as políticas e suas respectivas dotações de verbas podem reduzir ou aumentar a igualdade de gênero?"

Ferramenta 2: Avaliação de beneficiários da prestação de serviços públicos e prioridades orçamentárias, discriminada por gênero

continua

28 *Adapted from: Elson, Diane. January 2002. "Integrating Gender into Government Budgets within a Context of Economic Reform", in Gender Budgets Make Cents: Understanding Gender-Responsive Budgets. Debbie Budlender, Diane Elson, Guy Hewitt and Tanni Mukhopadhyay. Commonwealth Secretariat. London, U.K. Elson, Diane. 1999. "Gender Budget Initiative." Gender and Youth Affairs Division Background Papers. Commonwealth Secretariat. London.*

Continuação...

Esta ferramenta coleta e analisa as opiniões de mulheres e homens sobre o grau em que a atual prestação de serviços públicos atende às necessidades e como os padrões atuais de gastos públicos combinam com suas prioridades. A avaliação de beneficiários é um canal através dos quais as vozes dos cidadãos (homens e mulheres) podem ser ouvidas. Nesses exercícios, os beneficiários dos serviços públicos (reais ou em potencial) são solicitados a avaliar como os gastos públicos atendem às suas necessidades. Isto pode ser feito através de pesquisas de opinião, pesquisas de atitudes, discussões em grupo ou entrevistas. As perguntas enfatizam as prioridades gerais dos gastos públicos, ou detalhadamente, a maneira como funcionam os serviços públicos.

Ferramenta 3: Análise de incidência dos gastos públicos discriminada por gênero.

Esta abordagem avalia a distribuição dos recursos orçamentários (ou alterações nas verbas) entre homens e mulheres, medindo o custo unitário para a prestação de um determinado serviço e multiplicando o custo pelo número de unidades utilizadas por cada grupo. Isto ajuda a avaliar a distribuição de gênero dos gastos públicos. Pode fornecer também uma noção do grau em que esses gastos, de fato, respeitam a inclusão de gênero, em comparação com os benefícios dos gastos públicos entre mulheres, homens, meninas e meninos. De forma semelhante, uma análise discriminada pode revelar o impacto de gênero dos cortes orçamentários.

Ferramenta 4: Análise de incidência de receitas públicas discriminada por gênero.

Com base em pesquisas especializadas, esta ferramenta determina o elo entre as dotações orçamentárias e a maneira como as famílias gastam seu tempo. As mudanças na dotação de recursos do governo têm alguma influência sobre a rotina diária das famílias. Particularmente, os cortes em algumas formas de gastos públicos acabam aumentando o tempo que as mulheres gastam cuidando de suas famílias e comunidades, compensando a negligência do governo em fornecer serviços públicos. Portanto, sempre que são propostos cortes, a pergunta deve ser: "Eles vão aumentar o tempo que as mulheres e os homens gastam com serviços que não são pagos?".

Ferramenta 5: Análise do orçamento de utilização do tempo discriminada por gênero.

Esta metodologia identifica as relações entre os orçamentos nacionais/locais e os "orçamentos de utilização do tempo" das famílias, a fim de detectar as implicações macro-econômicas do trabalho de reprodução social – ou seja, o tempo dedicado a cuidar da família, dos membros da comunidade, dos enfermos, ou o tempo dedicado a atividades diárias, como buscar combustível ou água, cozinhar, limpar, educar os filhos, etc.

Ferramenta 6: Marco político-econômico de médio prazo, com perspectiva de gênero.

Esta abordagem é utilizada a fim de avaliar o impacto das políticas econômicas sobre as mulheres, focalizando a agregação de políticas fiscais monetárias e econômicas para promover a globalização e reduzir a pobreza. O principal alvo da análise de gênero dos orçamentos do governo é incluir variáveis de gênero nos modelos onde está baseado o planejamento dos gastos públicos a médio-prazo. Isto pode ser feito desagregando por sexo quaisquer variáveis que se refiram às pessoas (por exemplo, fornecimento de mão-de-obra) ou incluindo novas variáveis para representar a economia dos cuidados não remunerados.

Ferramenta 7: Demonstrativo orçamentário com enfoque de gênero.

Trata-se do relatório do governo que analisa o orçamento, usando alguns dos métodos descritos acima, resumindo suas implicações para a igualdade de gênero com vários indicadores. Esses indicadores incluem os gastos com a igualdade de gênero, o equilíbrio de gênero nas funções governamentais, contratos ou treinamento, ou a parcela dos gastos com serviços públicos usados somente pelas mulheres. Qualquer governo pode publicar um demonstrativo orçamentário com enfoque de gênero, usando uma ou mais ferramentas descritas acima para analisar seus programas e orçamentos e avaliar suas implicações em relação a alguns indicadores. Isto exige um alto grau de articulação dentro do setor público e representa um relatório de prestação de contas do governo sobre o seu compromisso com a igualdade de gênero.

Nos últimos anos viram a expansão da utilização de iniciativas orçamentárias com perspectiva de gênero em nível nacional e até o nível local. Com o apoio do Fundo das Nações Unidas para as Mulheres (UNIFEM), hoje existe uma abrangente rede de vilas e cidades onde os governos municipais estão trabalhando junto a grupos de mulheres e outros parceiros da sociedade civil comprometidos com a igualdade de gênero. Juntos, eles estão trazendo mudanças positivas para as questões fiscais, econômicas e de igualdade nos centros urbanos.

As ferramentas das iniciativas orçamentárias com perspectiva de gênero também foram adaptadas para os diferentes ambientes sócio-políticos e econômicos dos governos locais nas diferentes regiões do mundo. O caso abaixo é um exemplo do uso de ferramentas adaptadas para o nível local, no Equador.

Estudo de caso: Alguns exemplos do impacto de iniciativas orçamentárias com perspectiva de gênero no Equador

Cuenca

Em Cuenca, no centro do Equador, o departamento de planejamento municipal realizou uma análise orçamentária por gênero em 2003. Isto fez parte de um amplo "acordo municipal para a igualdade", que as autoridades locais, inclusive o prefeito e os vereadores, haviam assinado formalmente. Depois do acordo, um Plano de Igualdade de Oportunidades foi desenvolvido, e sua implementação está sendo feita atualmente. Os orçamentos de Cuenca para os anos de 2002, 2003 e 2004 cobriam uma série de esquemas incluídos no Plano de Igualdade de Oportunidades. Além disto, um decreto priorizou as mulheres na contratação de pessoas para projetos de infra-estrutura financiados pelo município.

Esmeraldas

Esmeraldas (ao norte do Equador) está envolvida com iniciativas orçamentárias com perspectiva de gênero há alguns anos. Durante todo o projeto, as mulheres e as representantes do governo local receberam treinamento em orçamento participativo e utilizaram os conhecimentos para criar uma agenda de prioridades para a igualdade de gênero em suas comunidades. As mulheres criaram também esquemas de vigilância cidadã para monitorar o atendimento. Para institucionalizar este avanço, em 2004 foi criado um Conselho para a Igualdade em Esmeraldas, composto de vereadoras e representantes de organizações locais de mulheres; sua função é orientar e monitorar as políticas de gênero e os orçamentos municipais. O prefeito de Esmeraldas organiza uma reunião anual a fim de analisar as dotações de verbas e confrontá-las com o plano de desenvolvimento definido pela população. Além disto, respondendo às demandas da Agenda das Mulheres, em 2004 o município criou um fundo para o desenvolvimento de micro-empresas para as mulheres.

Salitre

Em Salitre, a análise orçamentária com base em gênero tem sido realizada pela Rede de Mulheres para a Transformação da Economia (REMTE-Equador). As descobertas foram comunicadas aos grupos de mulheres através de oficinas, preparando-as para usar os resultados como ferramenta para promover a igualdade de gênero. Em 2003, as mulheres fizeram uma campanha para a alocação de recursos para iniciativas de igualdade de gênero.

Quito

Em Quito, o relatório final que analisa o orçamento municipal da capital para o ano de 2002 foi apresentado ao prefeito, à Câmara Municipal e ao El Cabildo de Mujeres, uma convenção política municipal de mulheres, estabelecida como mecanismo da sociedade civil para identificar as necessidades e os interesses das mulheres nas políticas públicas. Como resultado, um conjunto de diretrizes para a inclusão da perspectiva de gênero no orçamento de 2003 foi distribuído para todos os órgãos municipais.

Todas as vilas e cidades do Equador continuam utilizando as Iniciativas Orçamentárias com Perspectiva de Gênero e, em algumas delas, foram institucionalizados mecanismos como parte do planejamento financeiro e de gestão municipal. Além disto, algumas cidades utilizam seus vários anos de experiência com este tipo de ferramentas para alterar os métodos de formulação de orçamentos.

Fonte: http://www.gender-budgets.org/en/ev-66690-201-1-DO_TOPIC.htm

O exemplo abaixo de Cochabamba, Bolívia, fornece um quadro geral da abrangência da iniciativa.

Estudo de caso: Orçamento com perspectiva de gênero em Cochabamba, Bolívia

Antecedentes

A iniciativa de Orçamentos com Perspectiva de Gênero (OPGs) na Bolívia contou com o apoio do Fundo das Nações Unidas para as Mulheres (UNIFEM) de 2001 até 2005. O antecedente nacional e local na Bolívia estava particularmente favorável para a exploração de abordagens novas e inovadoras à igualdade e à justiça social. Por exemplo, a Lei de Participação Popular de 1994 estabeleceu os planos locais participativos para o desenvolvimento e os comitês de vigilância como os dois principais mecanismos de participação comunitária em nível local. Em nível nacional, a participação tomou a forma dos chamados "Diálogos Nacionais" em 1997 e 2000, levando à formulação de uma política pública para a redução da pobreza.

Para a UNIFEM, as circunstâncias específicas da Bolívia apresentavam uma oportunidade singular para trabalhar novas formas de planejamento local, orçamento e prestação de contas, refletindo melhor as reivindicações das pessoas e envolvendo-as de forma proativa na formulação de políticas. A identificação e o tratamento das desigualdades de gênero e das necessidades e interesses específicos das mulheres são condições críticas para o desenvolvimento democrático e a igualdade.

Além disto, a Bolívia foi um dos países escolhidos pelo escritório da UNIFEM na Região Andina devido à sua rara combinação de especialistas em finanças públicas e/ou gênero, e, por outro lado, de fortes movimentos de mulheres com habilidades para entender e utilizar as informações fornecidas pela análise do Orçamento com Enfoque de Gênero.

Os Implementadores

Os parceiros implementadores de Cochabamba foram os seguintes: Coordinadora de la Mujer de Bolivia (uma organização que abrigava grupos de mulheres do país), a Prefeitura Municipal de Cochabamba, o Instituto de Formación Femenina Integral (IFFI) e Gregoria Apaza (grupo que faz parte da rede denominada Rede de Mulheres para a Transformação da Economia (REMTE.). Juntos eles identificaram a abordagem e as ferramentas necessárias para o exercício do Orçamento com Enfoque de Gênero.

O Processo

Um especialista em OPGs desenvolveu uma abordagem com base na publicação Governos Locais e Orçamentos com Perspectiva de Gênero (Local Governments and Gender-Sensitive Budgets) a fim de determinar os pontos de entrada em potencial para iniciativas orçamentárias com enfoque de gênero na Bolívia. Um antigo Sub-secretário de Economia e Finanças fez uma análise de gênero dos orçamentos do país como um todo, e do Município de La Paz, a capital nacional. Ele usou como base informações públicas e realizou um exercício de capacitação para interpretar os números dos orçamentos públicos. A experiência boliviana também serviu de base para o desenvolvimento de abordagens metodológicas para a análise orçamentária com perspectiva de gênero.

Tirando vantagem das lições aprendidas durante a pesquisa inicial, das investigações da fase anterior e do desenvolvimento do relatório Governos Locais e Orçamentos com Perspectiva de Gênero, a UNIFEM assinou um acordo com o Instituto de Formación Femenina Integral (IFFI) e com o Município de Cochabamba a fim de implementar uma iniciativa orçamentária com enfoque de gênero em nível local. A proposta incluía uma análise inicial de gênero do orçamento municipal, seguida de uma campanha com base nos resultados da investigação. A análise do orçamento municipal de Cochabamba foi concluída em 2004. Em nível nacional, foram criados vínculos com o governo através da Vice-Ministra para Mulheres, e com a sociedade civil, através da Rede de Mulheres para a Transformação da Economia. Este tem sido um elemento chave que terá reflexos nos resultados da campanha em busca de mudanças nas diretrizes nacionais de gastos públicos locais.

Continuação....

Progressos Alcançados?

- ❏ Vínculos mais fortes com o governo (através da Vice-Ministra para Mulheres) e com a sociedade civil (através da Rede de Mulheres para a Transformação da Economia, criados pelas OPGs.
- ❏ Liderança exercida pela Coordinadora de la Mujer de Bolivia, com base nas descobertas da análise orçamentária com perspectiva de gênero.
- ❏ Uma campanha de promoção de justiça em nível nacional, que conduziu a iniciativas locais em El Alto e Cochabamba.
- ❏ A rede de grupos femininos envolvida na promoção de políticas orçamentárias foi ampliada para incluir a organização Gregoria Apaza, o Instituto de Formación Femenina Integral e o Comitê Interdistrital de Mulheres.
- ❏ Promoção do enfoque de gênero, enfatizando a implementação da legislação sobre violência contra as mulheres; isto teve como base as descobertas de uma análise de alocações orçamentárias em nível nacional e local, através da "Rota Crítica da Violência", ou seja, todas as instituições envolvidas com a violência contra mulheres, como o judiciário, instituições de educação, polícia, serviços de saúde, etc. A análise identificou lacunas e elementos que apóiam a defesa do aumento da receita nacional para cumprir os compromissos legais e erradicar a violência contra as mulheres na Bolívia. Conseqüentemente, três serviços jurídicos municipais foram abertos para oferecer assistência legal a mulheres vítimas de violência, além dos programas específicos para mulheres, que incluem alfabetização e lavanderias.
- ❏ Desenvolvimento de indicadores do impacto das políticas orçamentárias sobre a condição das mulheres e o orçamento.

Desafios

O caso de Cochabamba foi uma ótima demonstração da maneira como o enfoque de gênero pode ser integrado de forma eficaz em todo o plano local de desenvolvimento participativo. Apesar disto, a análise do marco institucional identificou algumas falhas. Uma das principais descobertas foi que o planejamento a curto-prazo – como ocorre nos Planos Operacionais Anuais que servem de base para as dotações orçamentárias – geralmente é determinado pelos funcionários municipais, seguindo as diretrizes do Ministério do Tesouro. Na prática, isto não assegura necessariamente a conformidade com os planos participativos a longo-prazo elaborados localmente. Devido a esse desencontro, as iniciativas de integrar uma perspectiva de gênero nos processos participativos não resultam necessariamente na alocação de recursos para as iniciativas de igualdade de gênero. No final das contas, em 2004 foi realizada uma campanha, não apenas para o governo local de Cochabamba, mas também para as instituições nacionais que traçam as normas e diretrizes para os gastos locais. A campanha exigia um alinhamento da legislação de igualdade de gênero com o planejamento e o orçamento nacional. Atualmente, a promoção da igualdade de gênero está ligada à política nacional, através do processo participativo, como também num processo articulado entre os planos de desenvolvimento local e as alocações orçamentárias para a promoção da igualdade de gênero.

Um dos principais desafios enfrentados pela análise de gênero inicial do orçamento nacional da Bolívia foi a falta de informações disponíveis para este tipo de pesquisa. Mesmo com os gastos públicos – para os quais existe uma base de dados completa – não foi possível identificar as implicações em potencial sobre as desigualdades de gênero. Para tratar desta questão, a iniciativa de Cochabamba desenvolveu um diagnóstico de linha de base sobre a condição das mulheres e dos homens na região em 2004. Foi introduzido também um conjunto de indicadores a fim de medir o impacto das mudanças nas dotações orçamentárias sobre as condições de vida das mulheres e sobre a desigualdade de gênero.

As descobertas da análise de Cochabamba foram apresentadas pelo Prefeito e compartilhadas amplamente com as autoridades locais e organizações de mulheres em nível local, incluindo o Comitê Inter-Distrital de Mulheres, como também em nível nacional, junto à Rede de Mulheres para a Transformação da Economia. Hoje o programa dá acesso a mais informações para a Prefeitura Municipal de Cochabamba, permitindo que os funcionários desenvolvam indicadores de gênero e avaliem o grau em que os orçamentos com enfoque de gênero contribuem para vencer as desigualdades de gênero.

Adaptado de: http://www.gender-budgets.org/content/view/36/142/

Perguntas para reflexão

- ❏ *A partir das informações que você recebeu, é possível identificar uma política municipal ou um gasto público que se beneficiaria das Iniciativas Orçamentárias com Perspectiva de Gênero?*
- ❏ *Identifique alguns parceiros em potencial em sua cidade para uma iniciativa orçamentária com perspectiva de gênero.*

Exercício 23: O que são orçamentos com perspectiva de gênero?

Nota ao facilitador

Recomenda-se o uso dos exercícios seguintes depois que os participantes tiverem sido expostos aos conceitos básicos sobre gênero e entendam bem as diferenças nas responsabilidades de trabalho e gênero das mulheres e dos homens. Recomenda-se que os Exercícios 9 e/ou 10 da Seção 2 sejam usados com os participantes antes dos exercícios propostos abaixo.

Objetivos

- ❏ Criar um entendimento comum sobre orçamentos com perspectiva de gênero.
- ❏ Enunciar a relevância do trabalho não remunerado para os orçamentos públicos.
- ❏ Compreender as prioridades diferentes ou semelhantes das mulheres e dos homens nas cidades, e suas implicações orçamentárias para os governos locais.

Tempo requerido

1 hora e 45 minutos (mais se o grupo for grande).

Processo

1. Organize uma apresentação para os participantes sobre iniciativas orçamentárias com perspectiva de gênero (IOPGs) e sua utilização para integrar a perspectiva de gênero nos governos locais. Ver tabela com observações abaixo, bem como as ferramentas e seus usos, como mencionado na narrativa sobre iniciativas orçamentárias com perspectiva de gênero.

2. Divida os participantes em grupos pequenos do mesmo sexo. O número de grupos vai depender do número de participantes.

3. Peça às mulheres para pensar sobre a situação das mulheres na cidade e peça aos homens para pensar sobre a situação dos homens na cidade. Com base na sua compreensão e na avaliação feita pelas mulheres e pelos homens, respectivamente, peça que eles identifiquem as áreas prioritárias para o orçamento do próximo ano e qual o percentual do orçamento que eles gostariam de alocar para essa área.

4. Você pode reproduzir a tabela a seguir para auxiliá-los com o exercício.

O orçamento municipal		
Áreas prioritárias para o orçamento	**% Alocação do orçamento total**	**Motivo da área prioritária e dotação**

5. Peça aos pequenos grupos que relatem seu trabalho à plenária.

6. Comentários e discussão do grupo.

Perguntas para reflexão

- ❑ *Quais as diferenças para as mulheres e para os homens nas áreas prioritárias do orçamento municipal?*
- ❑ *O que você acha das diferenças nas áreas prioritárias para as mulheres e para os homens?*
- ❑ *Por que elas são tão diferentes? Como isto se relaciona com as responsabilidades das mulheres e dos homens e a divisão de gênero do trabalho?*
- ❑ *Por que elas são semelhantes?*
- ❑ *Você pesou sobre a dotação de verbas para as atividades?*
- ❑ *No seu entender, quais as principais diferenças entre as áreas de financiamento municipal deste exercício e os atuais itens orçamentários?*

Notas ao facilitador: Cartilha sobre OPGs.

Dependendo da natureza e da duração da sessão de treinamento, as seguintes informações podem ser organizadas na forma de uma apresentação em Power-Point ou para uma apresentação oral. Você pode também usar as definições dos conceitos de gênero contidas no Glossário em sua apresentação. Você pode também preparar apostilas para distribuir entre os participantes.

O orçamento é a ferramenta de políticas mais importante do governo porque, sem dinheiro, o governo não pode implementar nenhuma política de forma eficaz.

O que é um orçamento com perspectiva de gênero?

Um orçamento com perspectiva de gênero assegura que as necessidades e interesses das pessoas dos mais diferentes grupos sociais (sexo, idade, raça, etnia e localização) sejam levadas em conta nas políticas públicas de gastos e receitas.

Orçamentos com perspectiva de gênero não são orçamentos separados para mulheres e para homens. Na verdade, eles buscam integrar uma consciência de gênero nas políticas, programas e orçamentos de todos os órgãos do governo, concessionárias de serviços públicos e empresas municipais.

Orçamentos com perspectiva de gênero não significam "50% para os homens e 50% para as mulheres". Eles significam orçamentos que direcionam os recursos de forma intencional e canalizam a receita de forma a combater a pobreza e a exclusão.

Os OPGs reconhecem a maneira como as mulheres contribuem para a sociedade e a economia com seu trabalho não remunerado no setor produtivo, dando à luz, criando e cuidando das pessoas nas cidades e comunidades. Os OPGs reconhecem a interseção entre as políticas orçamentárias, a desigualdade de gênero e o bem-estar da mulher.

Os cortes nos gastos do governo com serviços como educação, saúde ou água e saneamento básico podem ser vistos como um imposto de seguridade social sobre as mulheres no trabalho que elas realizam em casa e nas comunidades. Quanto maior a pobreza de um país, mais pesados os impostos de seguridade social; portanto, os impactos da política econômica sobre o trabalho não remunerado fazem com que ele seja uma das manifestações mais claras da pobreza.

Orçamentos baseados em gênero

Os OPGs utilizam várias ferramentas, abordagens e estratégias para monitorar os resultados, produtos, atividades e *inputs* dos orçamentos com perspectiva de gênero.

Orçamentos com perspectiva de gênero – uma ferramenta

Diante de um quadro de discriminação e exclusão com base em gênero, os orçamentos com perspectiva de gênero podem assegurar que:

- ❑ As prioridades das mulheres economicamente pobres sejam refletidas nas alocações, gastos e receitas do orçamento público (não apenas nas políticas, planos e programas!).
- ❑ Esses órgãos, organizações, sistemas e processos envolvidos no processo de formulação do orçamento refletem melhor os interesses das mulheres economicamente pobres e abrem espaço para que elas tenham voz, garantindo transparência e prestação de contas para os compromissos de gênero

Por que orçamentos com perspectiva de gênero?

O monitoramento dos resultados, produtos, atividades e inputs dos orçamentos podem atingir os seguintes alvos:

- ❑ **Maior prestação de contas e responsabilidade dos governos** e representantes eleitos em relação à igualdade de gênero, às necessidades, empoderamento e direitos da mulher, de acordo com os acordos internacionais, como a Plataforma de Ação de Pequim, as Metas de Desenvolvimento do Milênio, a Agenda Hábitat e a Agenda 21.
- ❑ **Maior eficiência**, assegurando que os que mais precisam vão se beneficiar dos gastos públicos.
- ❑ **Mais transparência** e menos corrupção.
- ❑ **Participação** informada das mulheres nas políticas de planejamento e orçamento público, possibilitando que a formulação de políticas contemple de fato as necessidades dos mais pobres e destituídos.

Transversalidade de gênero significa:

Uma estratégia adotada em Pequim, como principal ferramenta para a promoção mundial da igualdade de gênero. Em julho de 1997, o Conselho Econômico e Social da ONU (ECOSOC) definiu transversalidade de gênero como:

- ❑ "O processo de avaliar as implicações das ações planejadas para as mulheres e homens, incluindo a legislação, as políticas e programas, em qualquer área e em todos os níveis."
- ❑ Uma estratégia para fazer com que os interesses e experiências das mulheres e homens se tornem parte integrante do *design*, implementação, monitoramento e avaliação de políticas e programas em todas as esferas políticas, econômicas e sociais.

Transversalidade de gênero é uma estratégia que requer:

- ❑ "um processo sistêmico de monitoramento e avaliação, bem como ferramentas e metodologias práticas que contribuam para a capacitação e o monitoramento do dia-a-dia,
- ❑ "Estabelecer mecanismos de responsabilidade e alocação de recursos adequados."
- ❑ "Mudança de rumo da agenda atual."

Os OPGs podem ser usados como ferramentas para transversalidade de gênero

Os OPGs podem ser usados como Ferramentas para Transversalidade de Gênero

- ❑ Os que defendem a igualdade de gênero reconhecem cada vez mais o potencial dos OPGs para lidar com os desencontros entre os compromissos de política e as políticas orçamentárias.

- ❏ Os OPGs oferecem ao governo local e aos que defendem a igualdade de gênero um conjunto de ferramentas que para tornar o processo de transversalidade de gênero mais eficaz de várias formas:
- ❏ Investindo dinheiro no que foi prometido – combinando compromissos políticos e orçamentos;
- ❏ Ferramentas práticas para o monitoramento das políticas, programas e orçamentos do governo;
- ❏ Apoiar políticas econômicas com base na igualdade de gênero.
- ❏ Promover a participação dos grupos de mulheres nas discussões sobre orçamento;
- ❏ Casar os compromissos políticos com os orçamentos. Existe um orçamento para a implementação de um plano nacional para a promoção das mulheres ou algum plano de igualdade de gênero?
- ❏ Ferramentas práticas para monitorar as políticas, programas e orçamentos do governo. Por exemplo, o ministério da justiça tem orçamento para implementar uma legislação sobre igualdade de gênero?
- ❏ Apoiar uma política econômica com perspectiva de gênero. Por exemplo, o processo de transversalidade de gênero ultrapassa os setores sociais e permeia os ministérios de finanças e comércio?
- ❏ Promover a participação de grupos de mulheres em discussões sobre orçamentos. As mulheres estão representadas na mesa de discussão?

Adaptado de: UNFPA and UNIFEM. 2006. Gender Responsive Budgeting in Practice: a Training Manual. CD of Annexes. New York, USA. http://www.gender-budgets.org/content/blogcategory/78/155/

Exercício 24: Esboço preliminar para um exercício de orçamento com perspectiva de gênero em seu governo local

Nota ao facilitador

Obtenha uma cópia do orçamento municipal local para usar neste exercício. Você não precisa distribuir cópias do orçamento todo, que pode ser um documento bastante longo, mas, se quiser, não há problema. No orçamento, identifique os itens orçamentários relevantes e faça uma lista de categorias para os participantes.

Objetivos

- ❏ Entender os métodos e ferramentas usados nos OPGs
- ❏ Entender como os OPGs foram utilizados pelos governos locais.
- ❏ Mostrar com os conceitos e ferramentas de OPG devem ser aplicados às finanças municipais.

Tempo requerido

1 hora e 45 minutos.

Processo

1. Prepare uma apresentação das ferramentas usadas nos OPGs para os participantes, com base na lista que consta da narrativa acima.

2. Usando os materiais apresentados nesta sub-seção, prepare os resultados de OPGs nas cidades. Você pode consultar também os portais de orçamentos com perspectiva de gênero: http://www.gender-budgets.org se desejar outros casos mais apropriados

à sua cidade ou à ênfase do treinamento. Você pode fazer apostilas com os estudos de caso para distribuir entre os participantes.

3. Prepare apostilas com a lista de ferramentas de OPG para este exercício, como também os itens orçamentários do orçamento municipal local que você identificou antes.

4. Divida os participantes em três ou quarto grupos pequenos e peça que eles preencham a tabela abaixo.

Itens orçamentários	Parceiros Nacionais ou Locais para o OPG	Pontos para considerar os diferentes impactos sobre as mulheres e os homens

5. Cada pequeno grupo vai relatar seu trabalho à plenária.

6. Comentários e *feedback* dos participantes.

Leitura complementar

Para obter exercícios complementares sobre as ferramentas de OPG citadas acima, veja o Manual de Treinamento sobre Orçamento com Perspectiva de Gênero no site:

http://www.gender-budgets.org/content/view/267/155/

Governo local e violência contra as mulheres

As autoridades locais são sempre confrontadas com vários tipos de violência pública enquanto tentam preservar a segurança dos eleitores, tanto homens como mulheres, bem como de suas propriedades. Os governos locais geralmente atendem mais aos casos de drogas e violência armada do que de violência contra as mulheres. Porém, cada vez mais as autoridades municipais reconhecem que a violência contra a mulher não pode ser tolerada em uma cidade justa, segura e saudável. Em sua missão de representar e servir ao bem-estar de todos os moradores, elas não podem ignorar a violência praticada contra as mulheres, algumas vezes chamada de violência com base em gênero. Esse tipo de violência é praticado contra a pessoa com base em seu gênero. Reconhecendo que são predominantemente os homens que praticam violência contra as mulheres, este Manual focaliza a violência contra as mulheres e não a violência com base em gênero, em termos gerais.

As autoridades locais estão começando a reconhecer o vínculo entre as esferas pública e privada e como essas relações têm impactos sobre o bem-estar social e econômico nas

cidades. Elas reconhecem também que, para enfrentar a violência contra as mulheres, vão precisar criar vínculos estratégicos com os grupos de mulheres, comunidades e serviços municipais de saúde, educação, cultura e negócios. Os governos municipais podem desempenhar um papel crucial como líderes na prevenção da criminalidade e manter assentamentos urbanos seguros.

Os bairros e as imediações de suas casas podem ser e, muitas vezes, são lugares perigosos para as mulheres. No mundo inteiro, a violência nas relações íntimas é uma das principais causas de morte e de deficiência entre as mulheres de 16 a 44 anos de idade.[29] Um estudo da Organização Mundial de Saúde em doze países (Bangladesh, Brasil, Etiópia, Japão, Peru, Namíbia, Samoa, Sérvia e Montenegro, Tailândia e Tanzânia) demonstrou que de 25 a 60% das mulheres estavam sujeitas à violência nas relações íntimas.[30] Em vários sites específicos da internet, mais de 20% das mulheres também relataram violência por parte de homens que não eram seus parceiros, mais freqüentemente pais ou outros parentes do sexo masculino ou feminino.[31]

Os efeitos da violência sobre a saúde das mulheres são consideráveis. As mulheres que sofreram violência geralmente relatam mais problemas de saúde do que as que nunca passaram por esse tipo de situação. A violência física está intimamente associada a ferimentos debilitantes.[32] O fato mais preocupante é que as mulheres que sofreram violência praticada por um parceiro geralmente:

> " … já tiveram mais probabilidade de pensar em suicídio do que as que nunca sofreram abuso. Além disto, entre todas as mulheres que já pensaram em suicídio, as vítimas de violência também estavam entre as que mais haviam tentado suicídio."[33]

Toda essa violência tem custos econômicos elevados para a sociedade. Uma enorme quantidade de dinheiro que poderia ser usada para fins mais nobres está sendo gasta para tratar dos efeitos da violência. Só os custos da violência praticada por parceiros nos EUA foram estimados em valores acima de US$ 5.8 bilhões em 2003, incluindo US$ 4.1 bilhões para os serviços médicos e de saúde em geral, com perdas de produtividade de aproximadamente US$ 1.8 bilhões.[34] No Chile e na Nicarágua, a violência contra as mulheres causou prejuízos de 46% às suas vítimas no mesmo ano.[35] O governo colombiano gasta em torno de US$ 73,7 milhões por ano na prevenção, detecção e no tratamento dos efeitos da violência praticada por parceiros íntimos.[36] Mesmo assim, o custo mais elevado para a sociedade é a perda da capacidade que a mulher tem de atingir seu pleno potencial. Essas perdas têm sérias conseqüências para os grupos humanos.

---

29 *UNIFEM Facts and Figures on Violence Against Women [Fatos e Dados sobre a Violência contra as Mulheres]. http://www.unifem.org/gender_issues/violence_against_women/facts_figures,php*

30 *Garcia-Moreno, C, Jansen, H, M. Ellsberg, Heise, l. and Watts, C. 2005. [Estudo da OMS sobre Saúde da Mulher e Violência Doméstica contra Mulheres]. World Health Organization Press, Genebra, pg. 83. http://www.who.int/gender/violence/who_multicountry_study/en/index.html*

31 *Ibid. Pg. 85.*

32 *Ibid.*

33 *Ibid. Pg. 86.*

34 *UNIFEM Facts and Figures on Violence Against Women. [Fatos e Dados sobre a Violência contra as Mulheres] Disponível em http://www.unifem.org/gender_issues/violence_against_women/facts_figures,php*

35 *Morrison A and M Orlando. 2004. Costs and Impacts of Gender-Based Violence: Methodologies and New Estimates. [Custos e Impactos da Violência com base em Gênero: Metodologias e Novas Estimativas] Banco Mundial. Disponível em http://worldbank.org/intgender/resources/morrison_nov2004.ppt*

36 *Ibid.*

Gozar plenamente a sua cidadania para os homens e mulheres significa ter capacidade de fazer escolhas. Livre escolha significa possuir todas as informações relevantes e fazer uma escolha sem intimidação. Este é o princípio do consentimento informado, que significa que os homens e mulheres devem poder escolher o que desejam, estar cientes de todas as alternativas e saber as conseqüências de suas escolhas. A violência priva as mulheres de sua igualdade de direito à escolha.

Em termos gerais, a violência contra as mulheres é tudo que violar o princípio da escolha feita através do consentimento informado, como:

- ❏ Estupro, abuso sexual e agressão por parte do marido, amante, amigo, vizinho ou parente.
- ❏ Infectar uma mulher com uma doença sexualmente transmissível (DTS) de forma consciente. Quando essa doença é o HIV/AIDS, isto é considerado femicídio, ou seja, a morte da mulher provocada pelo marido, amante ou outro parente do sexo masculino, e também o assassinato sistemático das mulheres, como ocorreu em Ciudad Juarez, México.[37]
- ❏ Assédio sexual e qualquer outra forma de atenção sexual indesejada.
- ❏ Violência emocional, inclusive atos violentos como gritar, falar mal e insultar. Perturbar o sono da pessoa é também uma forma de violência emocional – como ocorre quando o marido chega em casa bêbedo e acorda a casa toda, ou quando não deixa a mulher dormir a noite inteira. Os seres humanos precisam sentir segurança e estabilidade. Portanto, a ameaça de abandono ou separação é também um ato violento.
- ❏ Violência econômica, como tomar o salário da mulher, vender propriedades da mulher sem o seu consentimento, deixar de contribuir para as despesas domésticas ou se recusar a pagar para manter os filhos. Esses atos violam a segurança da mulher.
- ❏ O medo da violência é determinante na vida das mulheres. Ele impede que elas vivam sozinhas, que saiam de casa sozinhas à noite e que viajem, forçando-as a se envolverem em relações prematuras ou ao casamento.

A Declaração das Nações Unidas sobre a Eliminação da Violência contra a Mulher, publicada em 1993, é o primeiro instrumento internacional de direitos humanos que trata de maneira exclusiva e explícita das questões de violência contra as mulheres. De acordo com a Declaração, a violência viola, destrói e anula os direitos humanos da mulher e seu exercício das liberdades fundamentais.

A Declaração apresenta uma definição de abuso com base em gênero: "qualquer ato de violência com base em gênero que tenha como resultado qualquer dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, inclusive ameaças, coerção ou a privação arbitrária da liberdade, seja na vida pública ou privada".

A definição foi aperfeiçoada no artigo 2 da Declaração, que identifica três áreas em que geralmente ocorre a violência:

---

37 Em Ciudad Juarez, nos últimos 10 anos mais de 460 mulheres desapareceram, podendo ter sido assassinadas. Alguns dos corpos terrivelmente mutilados dessas mulheres foram encontrados enterrados no deserto. Os outros nunca foram encontrados. Existem evidências de que as jovens foram seqüestradas, usadas em filmes pornográficos violentos e seus órgãos foram vendidos. Quase todas as mulheres desaparecidas eram da classe trabalhadora e de origem indígena. Para maiores informações, acessar: http://www.libertadlatina.org/Crisis_Lat_Mexico_Juarez_Femicide.htm

- ❑ Violência física, sexual ou psicológica que acontece na família, incluindo agressão; abuso sexual de meninas no âmbito da família; violência ligada a dote; violação conjugal; mutilação genital feminina e outras práticas tradicionais contra a mulher; violência não praticada pelo cônjuge; e violência ligada à exploração;
- ❑ Violência física, sexual e psicológica dentro da comunidade em geral, inclusive estupro, abuso sexual, assédio sexual e intimidação no trabalho, nas instituições de ensino e em qualquer outro lugar; tráfico de mulheres e prostituição forçada;
- ❑ Violência física, sexual e psicológica praticada ou permitida pelo Estado, onde quer que ela ocorra.[38]

Perguntas para reflexão

- ❑ *Você concorda com as definições de violência contra mulheres mencionadas acima? Em caso afirmativo, por que? Em caso negativo, por que?*

Estudo de caso: Acabando com a violência contra as mulheres em Cebu City, Filipinas

Em junho de 2002, a Sangguniang Panglungsod [Câmara Municipal] de Cebu City e a Sangguniang Panlalawigan [Provincial Council] da Província de Cebu emitiu o Decreto 1938 Contra a Violência Doméstica. Pioneiro nas Filipinas, o Decreto permite às vítimas de abuso que vivem em Cebu a abrirem um processo judicial e mandar prender seus agressores. Além disto, os conselheiros locais, chamados barangay são autorizados a implementar garantias de integridade física. Apesar da existência de um ato parlamentar nacional desde março de 2004, Cebu é a primeira cidade das Filipinas a adotar uma regulamentação específica para a punição de abusos domésticos.

Apesar disto, os grupos de mulheres de Cebu percebem que ainda existe uma enorme lacuna entre as políticas e a sua real implementação. É preciso um processo contínuo de informação e advocacy, articulando os diversos *stakeholders*, inclusive os legisladores, a polícia, governantes locais, líderes comunitários, grupos de mulheres e poder judiciário, para que a legislação de fato atenda às necessidades das vítimas.

Na Província de Cebu, um movimento denominado "City Tour" organiza encontros em quatro áreas a fim de promover a discussão entre as agências e grupos organizados sobre os aspectos práticos da implementação do decreto e busca conscientizar o público sobre a nova legislação e seus benefícios.

Em Cebu, os homens que agridem suas esposas ou abusam dos filhos cumprem longas penas nos presídios. Diferentemente de outras partes do país, as autoridades não fecham os olhos para os casos de agressões contra mulheres, incesto, abuso de crianças e violação conjugal.

Desde 2004, outras autoridades locais das Filipinas adotaram e implementaram decretos seguindo o mesmo exemplo de Cebu.

Adaptado de: UNIFEM http://www.unifem-eseasia.org/projects/evaw/update2003text.htm

Perguntas para reflexão

- ❑ *Qual é o grau de violência contra as mulheres em seu município?*
- ❑ Caso você não saiba, que passos práticos ajudariam você a mapear os casos de violência contra mulheres em sua cidade ou município?

38 *http://www.un.org/rights/dpi1772e.htm*

Estudo de caso: Violência com base em gênero: homens do Quênia se mobilizam

As iniciativas mundiais para a eliminação da violência baseada em gênero têm como alvo as mulheres. No Quênia, o projeto inspirado na iniciativa FEMNET – Homens Rumo à Igualdade de Gênero Agora (MEGEN) – desafia a sociedade patriarcal e abre caminho para uma nova compreensão da humanidade.

O projeto MEGEN foi fundado em 2001 em uma reunião consultiva regional em Nairobi, Quênia, organizado pela Rede Africana para o Desenvolvimento e a Comunicação das Mulheres (FEMNET). A reunião de participantes do Quênia, África do Sul, Malawi, Zâmbia, Namíbia e Botsuana, culminou com a formulação de planos de ação em nível dos países e da região.

No Quênia, os membros do MEGEN trabalham para erradicar a violência com base em gênero e a expansão do HIV/AIDS através de estratégias inovadoras. O MEGEN reúne homens de vários segmentos, inclusive líderes políticos, guardiões da cultura e meninos. O alvo é transformar os homens e prepará-los para um novo tipo de "masculinidade" em que eles aprendam a valorizar as mulheres como seres humanos iguais a eles.

O grupo está aberto a receber homens de todas as idades e profissões, atingindo os mais diversos grupos através de consultas homem-a-homem. O projeto investe na qualificação de ativistas masculinos em questões ligadas à Violência com Base em Gênero (VBG), dando a eles experiência prática nas comunidades, além de conhecimento e habilidades específicas para lidar com situações antagônicas.

Entretanto, o processo de mudança enfrenta vários desafios, inclusive a confrontação regular com homens que enxergam o empoderamento das mulheres como uma traição aos colegas do sexo masculino. Um homem chegou a comentar: "Meu amigo, esse trabalho de vocês está deixando as mulheres muito ousadas... elas vão acabar nos colocando pra fora de casa, se vocês continuarem". Este tipo de feedback deixa transparecer que alguns homens ainda não entendem a desigualdade de gênero como algo que tenha importância para eles.

Por que trabalhar junto com homens e meninos para eliminar as práticas de VBG?

O Projeto MEGEN do Quênia desenvolveu estratégias para acabar com o medo do desconhecido entre os homens, dando a eles uma definição correta dos termos e fatos sobre o verdadeiro custo da violência.

Os homens que foram persuadidos e se comprometeram em relação à igualdade de gênero podem se tornar aliados estratégicos no envolvimento de outros homens. Cada pessoa tem uma plataforma de ação: como profissionais, ativistas, legisladores, membros de famílias e cidadãos, homens e mulheres têm a possibilidade e a responsabilidade de promover a igualdade de gênero e dar fim à VBG. Chegou a hora do conceito de igualdade de gênero. Este conceito vai impactar as vidas dos homens e das mulheres de todas as idades, classes, status sócio-econômicos e religiões. Existe uma necessidade premente de transformar a nossa sociedade, especialmente com a ameaça do HIV/AIDS, que possui interseções marcantes com a VBG.

No Quênia, a noção de masculinidade é muito enraizada. Vários homens cresceram acreditando que um comportamento dominante em relação às meninas e às mulheres faz parte da masculinidade. Correr riscos e ter um comportamento sexual agressivo são atitudes aplaudidas pelos colegas e bem aceitas pela sociedade. Esses estereótipos prejudicam as mulheres e os homens e acabam destruindo o potencial de se construir relacionamentos satisfatórios e de respeito mútuo. Nós preparamos algumas mensagens direcionadas aos homens a fim de desafiar essas atitudes e provocar o debate sobre as questões relativas à masculinidade, aos relacionamentos e à sexualidade.

Os homens envolvidos em programas como o MEGEN reconhecem que a mudança será benéfica e inevitável. O aumento da VBG é uma conseqüência da resistência dos homens a mudanças, especialmente um sinal de relutância em aceitar a igualdade. Os homens e garotos precisam ser convencidos de que a transformação da sociedade e a normatização da igualdade de gênero será benéfica para eles. Se isto não acontecer, a comunidade inteira é que sairá perdendo..

Fonte: Ken Otina, MEGEM

A Campanha do Laço Branco (White Ribbon) é uma outra iniciativa dos homens, que busca o trabalho conjunto em prol da violência contra as mulheres.

Estudo de caso: A Campanha do Laço Branco – trabalhando para acabar com a violência contra as mulheres, Canadá

A Campanha do Laço Branco ("White Ribbon Campaign" - WRC) é a maior iniciativa mundial que reúne homens no combate à violência contra a mulher. A WRC baseia-se no apoio e nas contribuições financeiras de pessoas e organizações. Em 1991, um pequeno grupo de homens do Canadá resolveu que tinha a responsabilidade de incentivar outros homens a combater a violência contra as mulheres. Eles resolveram que um laço branco seria o símbolo da oposição masculina à violência praticada pelos homens contra as mulheres. Depois de apenas seis semanas de preparação, cem mil homens em todo o Canadá estavam usando o laço branco. Muitos outros foram envolvidos nas discussões e debates sobre a violência. O laço branco é um compromisso pessoal de nunca praticar, permitir ou permanecer calado sobre a violência contra as mulheres.

A cada ano, a WRC encoraja homens e meninos a usarem o laço branco durante uma ou duas semanas, a partir do dia 25 de novembro, Dia Internacional para a Erradicação da Violência Contra as Mulheres. No Canadá elas são usadas até o dia 6 de dezembro, que é o aniversário do massacre de Montreal, como também o Dia Nacional do Canadá para a Memória e o Combate à Violência contra as Mulheres.

A Campanha do Laço Branco é uma organização educacional que encoraja a reflexão e a discussão que conduz à ação pessoal e coletiva entre os homens. Durante todo o ano, eles são incentivados a:

- ❏ Realizar trabalho educacional em escolas, locais de trabalho e comunidades,
- ❏ Apoiar grupos locais de mulheres,
- ❏ Angariar fundos para iniciativas internacionais de educação da WRC.

A Campanha distribui kits de Educação e Ação em escolas e tem um site na internet. Seu foco são as políticas públicas. Alguns grupos locais organizam eventos no Dia dos Pais para falar sobre os papéis positivos dos homens e sua importância como cuidadores e provedores. Alguns grupos organizam danças no Dia da Amizade (Valentine's Day) a fim de divulgar uma mensagem sobre relacionamentos saudáveis.

A WRC trabalha também com grupos de homens ao redor do mundo sobre as questões da violência contra as mulheres, igualdade e equidade de gênero.

Adaptado de: The White Ribbon Campaign http://www.whiteribbon.ca

Exercício 25: Violência contra as mulheres na cidade

Nota ao facilitador

Ensinar ou discutir sobre violência contra as mulheres é sempre difícil tanto para os participantes do sexo feminino como do masculino. Essas discussões provocam emoções fortes e bem diferentes em ambos os gêneros. Algumas vezes os homens ficam na defensiva e isto pode transtornar a sessão. Para algumas mulheres, a questão pode desencadear lembranças reprimidas e provocar choro. As mulheres podem vivenciar um tipo de distúrbio pós-traumático, conhecido como Síndrome do Trauma do Estupro e precisar da ajuda de um psicólogo ou conselheiro qualificado.

Se você conhecer algum Grupo de Apoio, abrigo para mulheres, organizações de aconselhamento ou assistentes sociais do governo, recomenda-se um contato antes da sessão. Explique que você está conduzindo uma oficina sobre a violência com base em gênero e peça que enviem um

conselheiro para ajudar durante a oficina. Se não conseguir, procure alguns números de telefones dessas organizações. Ao iniciar a oficina, coloque a lista com os números na parede, para que todos possam ver, e tente conseguir um telefone que você possa utilizar no local da oficina. Explique aos participantes que você convidou um conselheiro qualificado para a oficina, ou que trouxe a lista com alguns telefones para as pessoas que desejarem anotar.

Objetivos

- ❏ Compreender a natureza e as dimensões da violência contra as mulheres.
- ❏ Identificar alguns passos básicos para que os governos locais possam ajudar às vítimas desse tipo de violência.

Tempo requerido

1:30 – 2:00 horas.

Processo

1. Divida os participantes em dois grupos – um de homens e um de mulheres.
2. Cada grupo deverá escolher um participante para fazer as anotações na folha de flip chart para apresentar na plenária.
3. Informar aos participantes que eles terão 45 minutos para responder às 3 perguntas seguintes:
   - ❏ Com que freqüência ocorre violência contra as mulheres em sua cidade, em espaços públicos e particulares?
   - ❏ Qual é o percentual de mulheres e meninas que estão sujeitas à violência?
   - ❏ O que o governo local pode fazer a fim de apoiar as vítimas desse tipo de violência?
4. Após 45 minutos, chame os grupos de volta e peça a cada um que relate seu trabalho à plenária. Cada grupo terá 5-10 minutos para esta atividade. Após as apresentações, faça perguntas aos participantes. Assegure que não haja nenhum tipo de hostilidade contra qualquer participante ou grupos de participantes e que os grupos discutam as perguntas mantendo mútuo respeito e compreensão.
5. 30 minutos de discussão em grupo: Para facilitar a discussão, faça perguntas como estas abaixo.

Perguntas para reflexão

- ❏ *O que você acha dos relatórios apresentados pelos dois grupos? O que chamou a sua atenção?*
- ❏ *Você ficou surpreso(a) com a incidência de violência contra as mulheres?*
- ❏ *Por que as mulheres e meninas estão sujeitas a esse tipo de violência?*
- ❏ *Você considera que as ações recomendadas podem ser implementadas pelo governo local? Em caso afirmativo, quais e por que?*

Exercício 26: Campanha de combate à violência contra as mulheres

Objetivos

- ❏ Como membro do município, comece tratando da realidade da violência contra as mulheres.
- ❏ Reconheça que você, como vereador ou servidor municipal, tem autoridade e responsabilidade de fazer alguma coisa a respeito.

Tempo requerido

2:00 horas.

Processo

1. Divida os participantes em três grupos.
2. Cada grupo deverá escolher um de seus membros para tomar notas em uma folha de *flip-chart* para apresentar à plenária.
3. Dê a cada participante uma cópia da Auditoria sobre Segurança das Mulheres em Dar-es-Salaam (apresentada anteriormente neste manual).
4. Com os resultados do Exercício 26 e o estudo de caso, peça a cada grupo pequeno para fazer um esboço da Campanha do governo local para combater a violência contra as mulheres. Dê aos grupos 1 hora para trabalhar.
5. Cada pequeno grupo terá 10 minutos para apresentar sua estratégia de campanha à plenária.
6. Depois de cada apresentação, reserve 10 minutos para discussão.
7. Agradeça aos grupos pelo seu trabalho e parabenize-os por iniciar suas campanhas de combate à violência contra as mulheres na cidade ou no município.

Exercício 27: Ação do governo local para combater a violência contra as mulheres

Nota ao facilitador

Você pode também conduzir o exercício como um exercício de "cartões", usando cartões de 3 cores diferentes para cada uma das três idéias. Em seguida, "agrupe" os cartões.

Objectivo

- ❏ Identificar ações para acabar com a violência contra as mulheres.

Tempo requerido

1 hora e 30 minutos.

Processo

1. Dê a cada participante um pedaço de papel. Peça que eles escrevam três idéias sobre como o governo local pode ajudar a acabar com a violência contra as mulheres. Reserve 10 minutos para esta tarefa.

2. Peça a cada participante para compartilhar sua melhor idéia. Escreva todas as idéias em folhas de *flip-chart*.

3. Em seguida, peça a cada participante para compartilhar sua segunda melhor idéia. Novamente, escreva na folha de *flip-chart* para que todos possam ver e ler o que está escrito. Faça o mesmo em relação à terceira idéia dos participantes.

4. Peça ao grupo para identificar idéias semelhantes e peça aos participantes para ajudar você a agrupar as idéias em 8 a 10 áreas de ação. Junto com os participantes, dê nome às ações.

5. Em seguida, peça que eles classifiquem cada grupo de idéias/ações, começando com a sua primeira opção. Reserve alguns minutos para discutir o que significa "a melhor": será a idéia mais fácil de implementar ou a que vai custar menos dinheiro? Será a que vai impactar mais? Quando houver consenso sobre o critério de escolha, então passe para a classificação das idéias.

6. Pergunte rapidamente aos participantes se os seus governos locais poderão implementar as melhores idéias/ações escolhidas. Nesse caso, quais seriam os primeiros passos?

7. Finalmente, peça aos participantes para avaliar a sessão. Se você sentir que a participação do grupo foi boa, você pode fazer as perguntas de avaliação dirigidas ao grupo. Se você sentir que algumas pessoas não participaram ativamente da discussão, peça a cada membro do grupo para responder individualmente às perguntas de avaliação. Seguem abaixo alguns exemplos de perguntas de avaliação:

   - ❏ Você sente que aprendeu alguma coisa de valor nesta sessão?
   - ❏ Cite uma coisa que você aprendeu hoje.
   - ❏ Você se sente confiante em relação à sua habilidade para agir nas questões ligadas à violência contra as mulheres?

Dê os parabéns ao grupo por sua criatividade e agradeça pela valiosa participação!

Desenvolvimento econômico local – oportunidades para reduzir a pobreza entre as mulheres

As cidades são citadas muitas vezes como os motores econômicos de um país. Neste caso, os governos locais precisam agir como facilitadores econômicos! Neste papel, as autoridades locais podem fazer muito para reduzir a pobreza entre seus eleitores. Tendo em vista que, em grande parte dos países, a maioria dos pobres são mulheres e crianças, um plano econômico contra a pobreza deve ter como foco a mulher. É aqui que entra o Desenvolvimento Econômico Local (DEL)!

Ao planejar iniciativas de DEL, é importante promover igualdade de gênero. Para isto, é preciso evitar a suposição – que é tão comum na literatura predominante sobre o empreendedorismo – de que existe um cidadão normal que possui certo número de características que o definem como homem de classe média. Esta suposição baseia-se em características essenciais, que são a auto-confiança e a disposição de correr riscos. Ao contrário desta idéia, um planejamento com perspectiva de gênero irá pressupor que o espírito empreendedor das mulheres está reprimido.[39]

Pode-se argumentar que o efeito de séculos de discriminação e as conseqüências psicológicas dos altos índices atuais de violência contra a mulher tendem a reduzir a auto-estima das mulheres. Como resultado, qualquer modelo de empreendedorismo que pressuponha que o sujeito deve ter auto-confiança para atingir os resultados esperados tenderá a favorecer o homem. A igualdade de gêneros no Desenvolvimento Econômico Local significa dar alguns passos especiais para encorajar as mulheres a desenvolverem o empreendedorismo.

Usando uma análise cruzada, foi demonstrando empiricamente que as mulheres e os homens pobres (ou pessoas provenientes de classes pobres, não importa qual seja a sua renda atual) geralmente tendem a não se arriscar,[40] aumentando ainda mais a aversão ao risco, que é normal entre as mulheres. Sendo assim, um modelo de empreendedorismo que envolva riscos de nível moderado até alto provavelmente não será relevante para mulheres e homens economicamente pobres nas áreas urbanas.

Em outras palavras, os modelos de empreendedorismo que exigem altos níveis de auto-confiança e riscos vão acabar discriminando as mulheres pobres e provenientes de grupos historicamente empobrecidos. Ao preparar um plano de DEL, é importante incluir aspectos de igualdade de gênero. Isto pode ser feito reduzindo os níveis de risco necessário ou tomando medidas para aumentar a auto-estima dos grupos marginalizados. O primeiro pode ser feito, por exemplo, facilitando a organização de cooperativas de compras, para que cada participante precise investir menos dinheiro. Como segunda medida em favor da igualdade de gênero, pode-se, por exemplo, desenvolver um programa passo-a-passo de capacitação em negócios para mulheres e homens. Os pequenos empréstimos ou agências de micro-crédito são uma forma de caminhar passo-a-passo em direção aos negócios. Essas medidas são compensadoras porque elas encorajam o desenvolvimento econômico de baixo para cima e, eventualmente, aumentam a renda do governo a partir de taxas e serviços.

---

39 UNCHS (Habitat). 2000. Policy paper on Women and Urban Governance UNCHS [Documento de política e Governança Urbana UNCHS], Pp. 4. Disponível em: http://www.unhabitat.org/list.asp?typeid=34&catid=259

40 Moser, C. 1996. "Confronting Crisis: A Comparative Study of Household Responses to Poverty and Vulnerability in Four Poor Urban Communities" World Bank Environmentally Sustainable Development Studies Monograph Series.

Muitas ONGs já lançaram esquemas de micro-crédito; entretanto, os governos locais possuem um ambiente de apoio ao crescimento dessas iniciativas. A parceria entre ONGs, organizações religiosas e governos locais pode ampliar o impacto das instituições de micro-crédito. Um exemplo inspirador é uma iniciativa chamada PULSE, em Lusaka, Zâmbia.

Estudo de caso: Projeto pequena empresa periurbana de Lusaka (PULSE), Zâmbia

Uma iniciativa implementada pela CARE Zâmbia teve início como uma instituição de micro-finanças nas comunidades periurbanas de Mtendere e George, perto de Lusaka, Zâmbia. O objetivo era atender às necessidades dos micro-empreendedores limitados por vários fatores, como a falta de habilidade e recursos, ambientes econômicos e políticos desfavoráveis e falta de acesso a capital com taxas razoáveis. Os três principais alvos do projeto são os seguintes:

- ❏ Aumentar a renda familiar;
- ❏ Melhorar a segurança econômica; e
- ❏ Criar oportunidades de emprego.

Para alcançar estes alvos, a PULSE oferece uma variedade de serviços de finanças e desenvolvimento de negócios, inclusive crédito para indivíduos e grupos de Pequenas e Médias Empresas (PMEs), sistemas de poupança e apoio para o fortalecimento das instituições de micro-finanças que oferecem crédito. Os programas de treinamento do Projeto PULSE incluem cursos de gestão (por exemplo, contabilidade) e cursos técnicos (processamento de alimentos, por exemplo). Hoje, os participantes do programa são principalmente mulheres que são a única fonte de renda familiar, embora exista também um grupo significativo de homens.

Até 1996, 2018 empréstimos já haviam sido feitos a mais de 3 mil membros do PULSE. O índice de pagamento em dia era de 91% e a poupança do Fundo de Seguro de Empréstimos havia atingido 122 milhões de kwachas (moeda local). O esquema de crédito do Projeto PULSE também contribui para o crescimento dos empregos e dos negócios locais. Uma pesquisa realizada em 1996 mostrou que foram criados pelo menos 112 empregos de tempo integral e 127 empregos de tempo parcial depois que os pequenos negócios passaram a investir o crédito. Uma outra pesquisa indicou que pelo menos 180 empregos permanentes e 150 sazonais haviam sido criados e que o projeto havia gerado 1.751 empregos indiretos. Graças ao micro-crédito, alguns participantes puderam mudar de negócio e outros tiveram a chance de diversificar. O crédito permitiu que as mulheres dependessem menos dos seus cônjuges, dando a elas um papel mais significativo em casa e na família.

Mais informações:

Peri-Urban Lusaka Small Enterprise (PULSE) Project

CARE International-Zambia
PO Box 36238, Lusaka, Zâmbia
Tel: 260 1 265 901 Fax: 260 1 265 060
info@carezam.org

Fonte: UN-Habitat. 2006. The Local Economic Development Series Promoting Local Economic Development through Strategic Planning Volume 4: Action Guide. Nairobi, Kenya. P. 81.

Embora a discriminação de gênero tenha prejudicado as mulheres, elas não são fracas nem lhes falta criatividade. No estudo de caso abaixo, as mulheres de Dakar, Senegal, demonstram uma criatividade enorme, com resultados compensadores!

Estudo de caso: Doole, Dakar, Senegal

Doole é uma rede de moeda local desenvolvida por um pequeno grupo de mulheres de Dakar. Batizada com o nome da moeda local, o "Bon d´échange" opera agora em vários distritos de Dakar e em várias outras comunidades do país. Os membros desta rede utilizam uma moeda para trocas dentro da associação, valorizada em horas de trabalho, que correspondem ao franco da África Ocidental (CFA) e ao dólar americano; o "bon" permite a elas o seguinte:

- ❏ Comprar vários bens e serviços (frutas, vegetais, peixes, carnes, roupas, etc.) em mercados mensais e em uma loja especial chamada Doole Boutique;
- ❏ Compra de bens e serviços de outros membros da rede, inclusive produtos e serviços de eletricidade, educação, bordados e carpintaria;
- ❏ Estudar na Universidade Popular Doole, onde os membros podem fazer cursos de alfabetização, francês, inglês, processamento de dados e gestão de negócios; e
- ❏ Trabalhar em hortas comunitárias e outros projetos da comunidade e receber da associação em unidades da moeda local.

A rede tem crescido rapidamente e já atingiu mais de 600 membros; o grupo está pensando em desenvolver um programa de saúde para seus membros.

Mais informações: Community Exchange Systems in Africa http://www.appropriate-economics.org

Fonte: UN-Habitat. 2006. The Local Economic Development Series Promoting Local Economic Development through Strategic Planning Volume 4: Action Guide. Nairobi, Kenya. P. 154

Uma das estratégias que as cidades têm usado para reduzir os riscos para as mulheres e homens marginalizados e iniciar um processo de qualificação em empreendedorismo de baixo para cima tem sido a agricultura urbana. Entre os benefícios, encontram-se a melhoria da segurança alimentar para os pobres, e, conseqüentemente, uma população mais saudável e menos pressão sobre os serviços de saúde urbana! Uma pesquisa em 17 cidades em três continentes demonstrou que os agricultores urbanos tiveram uma renda entre 30 e 80% da média anual dos trabalhadores, cultivando hortas de fundo de quintal para o seu próprio consumo e vendendo o produto excedente para os vizinhos. Mais alimentos de melhor qualidade significa um benefício para toda a família, porém existem importantes implicações de gênero. Porque o papel socialmente aceito da mulher é alimentar os filhos e cuidar dos doentes, promover uma maior segurança alimentar significa tornar mais fácil a vida das mulheres.

Concluindo, a agricultura urbana é um bom exemplo de outra forma de desenvolver a capacidade empresarial. À medida que homens e mulheres aprendem como planejar, orçar, produzir e vender os produtos excedentes, eles começam a adquirir as habilidades empresariais básicas que precisam para se envolver em iniciativas produtivas de maior escala.

Uma outra estratégia é alterar a documentação das licitações para obras de infra-estrutura, para que as empreiteiras tenham de contratar e treinar um percentual das mulheres e homens economicamente pobres nas áreas onde serão construídas obras públicas. Isto gera empregos para os pobres e permite que eles aprendam novas habilidades (com o apoio do DEL do governo local) que podem ser transformadas em novas iniciativas empresariais.

O estudo de caso abaixo ilustra uma outra abordagem utilizada na Índia. Neste caso, o programa nacional de redução da pobreza encoraja o desenvolvimento econômico local para beneficiar os pobres urbanos, tendo como foco as mulheres urbanas pobres. Embora o programa tenha sido criado pelo governo do país, sua implementação é da responsabilidade das autoridades locais, junto com os parceiros locais da sociedade civil.

Estudo de caso: Desenvolvimento econômico urbano – o caso de Swarna Jayanti Shahari Rozgar Yojana (SJSRY), na Índia

O programa Swarna Jayanti Shahari Rozgar Yojana (SJSRY) foi estabelecido pelo Governo da Índia como um programa de redução da pobreza, porém sua implementação se dá em nível do governo local, principalmente nas cidades. Lançado em 1997 para comemorar os 50 anos da independência da Índia, o programa tem 75% dos custos financiados pelo governo e os governos estaduais contribuem com os 25% restantes. A idéia é oferecer empregos lucrativos para os pobres urbanos, encorajando-os a montar seus próprios negócios ou oferecendo trabalho assalariado. O Programa depende da criação de uma estrutura comunitária adequada, que se baseia em um esquema anterior bem sucedido de redução da pobreza urbana, chamado Programa Urbano de Serviços Básicos. O trabalho do SJSRY ocorre através de organismos locais urbanos e estruturas comunitárias, focalizando a redução da pobreza, particularmente entre as mulheres, através da promoção de sociedades de poupança e crédito de base comunitária em cada centro urbano do país. Hoje os centros urbanos envolvem de 30 a 35% da grande população da Índia. O programa baseia-se em grupos de mulheres com, pelo menos, 10 membros cada; o próximo passo é um reagrupamento em nível de bairro, formando Grupos para o Desenvolvimento das Mulheres e Crianças nas Áreas Urbanas, que, em seguida, atingem os distritos e, finalmente, as cidades. As ONGs são muito importantes como instituições intermediárias que apóiam os grupos de mulheres, as estruturas comunitárias e as suas respectivas atividades. O apoio do SJSRY aos grupos de mulheres acontece de três formas:

- ❏ Subsídios para os Grupos para o Desenvolvimento de Mulheres e Crianças em Áreas Urbanas, no valor máximo de 1.25 lakn (INR - moeda da Índia), equivalente a US$ 3.200, ou 50% dos custos do projeto, predominando o valor mais baixo. Os projetos são identificados com base nas habilidades tradicionais da comunidade, tendo em vista o seu desenvolvimento histórico, ou seja: tecelagem, cerâmica, carpintaria, serralheria, barbearia, fabricação de utensílios, tinturaria, etc.
- ❏ Nos casos em que o grupo também se estabelecer como sociedade de poupança e crédito, além de suas iniciativas empresariais, eles poderão receber uma verba adicional de INR. 25.000 (US$ 625) como fundo rotativo, no valor máximo de INR 1.000 por membro. O fundo se destina a compras de matérias primas, suporte de marketing e infra-estrutura, gastos pontuais com creches para as crianças, despesas de viagem de até INR. 500 (US$ 12.5) para que os membros do grupo possam ir ao banco, bônus e seguro para membros/cônjuges/filhos (quando o membro mantiver a poupança por vários períodos) e quaisquer despesas permitidas pelo Estado que atendam aos interesses do grupo. Um grupo pode se candidatar a receber subsídios do fundo rotativo somente depois do seu primeiro ano de atividade.
- ❏ Apoio à Infra-estrutura: será oferecida assistência especial para a implantação de centros comunitários (seva kendras) que poderão ser usados para diversas atividades, como locais de trabalho, pontos de vendas, etc., pelos beneficiários do programa.

Produtos

- ❏ O valor total liberado pelo Governo da Índia para SJSRY entre 1997 e 2006 foi de INR. 979 crores (US$ 244.75 milhões) para vários programas, inclusive grupos de DWCUA.
- ❏ Entre 1997 e 2006, foram criados mais de 52,000 grupos de DWCUA.
- ❏ O número de mulheres que receberam apoio para montar micro-empresas no mesmo período foi de 196.988.
- ❏ SJSRY criou um modelo de emprego autônomo para as mulheres pobres dos centros urbanos, que combina atividades de infra-estrutura, matérias primas e treinamento.
- ❏ Vários programas do governo nacional estão sendo copiados e estão crescendo com o objetivo de desenvolver as estruturas comunitárias, sociedades de poupança e crédito em nível comunitário.

Perguntas para reflexão

- ❏ *De que maneira você pode integrar o planejamento de gênero em seu processo de DEL?*
- ❏ *Você pode pensar em maneiras de empoderar mulheres e homens marginalizados e melhorar as condições econômicas de sua cidade ou município?*

Exercício 28: Redução da pobreza na expansão da infra-estrutura

Objetivos

- ❏ Explorar o papel do governo local no Desenvolvimento Econômico Local (DEL).
- ❏ Adquirir conhecimento sobre o potencial do Desenvolvimento Econômico Local (DEL) nas funções municipais.
- ❏ Explorar como as iniciativas DEL podem incluir a perspectiva de gênero.

Tempo requerido

2:00 horas

Processo

1. Faça uma breve exposição sobre o papel do governo local na facilitação do Desenvolvimento Econômico Local. Use a Série Desenvolvimento Econômico Local do UN-Habitat para obter informações adicionais. http://www.unhabitat.org/pmss/getPage.asp?page=bookView&book=1922
2. Distribua apostilas com a descrição do cenário abaixo para todos os participantes.
3. Divida os participantes em pequenos grupos de 3 ou 4 pessoas; peça que eles trabalhem com o cenário, explorando opções para iniciativas de Desenvolvimento Econômico Local com enfoque de gênero. Peça que eles escolham alguém para apresentar o trabalho à plenária.
4. Cada grupo pequeno se apresenta à plenária e afixa o seu quadro onde todo o grupo possa vê-lo.
5. Encoraje os participantes a discutir as apresentações.
6. Destaque os pontos chaves e as estratégias identificadas pelos participantes.

Cenário: Expansão da infra-estrutura de água e esgoto em Água Limpa

Água Limpa é uma cidade fictícia de médio porte, com uma população de 200 mil pessoas. Atualmente, 55% dos moradores possuem água encanada diretamente em casa ou através de pontos espalhados pela cidade. Apenas 23% têm acesso a infra-estrutura de esgoto, através de fossas, latrinas e banheiros públicos. A água vem do lago e a infra-estrutura é administrada pela empresa de abastecimento local. O governo local opera um sistema de saneamento básico bastante limitado, que é da responsabilidade da Empresa Nacional de Esgotos, uma para-estatal de serviços públicos.

O governo local de Água Limpa recebeu uma verba única de US$ 200,000.00 do governo central para expandir os serviços de água potável, saneamento básico e esgoto para os mais pobres da cidade. As obras devem ser concluídas dentro de um ano. Os pré-requisitos para a utilização da verba incluem sustentabilidade financeira e ambiental, igualdade de gênero e uma perspectiva pró pobres.

O total de US 200,000.00 deverá cobrir os seguintes serviços.

Continuação...

Expansão da água potável

- ❑ Expansão das conexões para as casas.
- ❑ Estabelecimento de pontos de água.
- ❑ Estabelecimento de um sistema sustentável de operações e manutenção para o abastecimento de água.

Saneamento e esgoto

- ❑ Desenvolvimento de um fundo e um sistema de banheiros adequados e de baixo custo para as famílias e para a infra-estrutura gerenciada pela comunidade.
- ❑ Utilização de pequenos sistemas de esgoto de condomínio* ecologicamente corretos em duas áreas de alta densidade.

Perguntas para os grupos pequenos

- ❑ Identificar quais as partes deste projeto de infra-estrutura que podem ser desagregados em iniciativas locais para o desenvolvimento econômico.
- ❑ O que você precisa para fazer com que a iniciativa para o desenvolvimento econômico local inclua homens e mulheres pobres que devem se beneficiar desses serviços?
- ❑ Que tipos de iniciativas você poderia criar para assegurar que as iniciativas para o desenvolvimento econômico local invistam em capacitação e em meios de vida sustentáveis?

* *O esgoto de condomínio se refere a um sistema simplificado de coleta utilizado para a retirada de resíduos humanos e de água residuária doméstica. Essa tecnologia foi desenvolvida pela primeira vez no Brasil no início da década de 80 pela CAERN, a empresa de água e esgoto do Estado do Rio Grande do Norte. Conceitualmente, o sistema é semelhante ao esgoto convencional, porém elimina características de projetos conservadores e busca combinar padrões de projeto com as condições locais.*

Exercício 29: Iniciativas de desenvolvimento econômico local (DEL), a sua opção!

Objetivos

- ❑ Identificar iniciativas de DEL relevantes para a sua cidade ou comunidades.
- ❑ Desenvolver um plano para uma iniciativa de DEL voltada para as mulheres pobres de sua cidade ou comunidades.

Tempo requerido

1 hora e 30 minutos.

Processo

1. Faça cópias da apostila sobre idéias e ações para as iniciativas de DEL, conforme abaixo.
2. Divida os participantes em pequenos grupos de 3 ou 4. Cada grupo deve selecionar as idéias de DEL que são relevantes para o seu contexto local e desenvolver um plano de DEL para as mulheres pobres do município.

3. Cada pequeno grupo deverá relatar seu trabalho na plenária. Eles irão explicar porque optaram por iniciativas específicas de DEL e, em seguida, descrever como o governo local poderia implementar essas iniciativas.

4. Comentários e discussão dos participantes.

Apostila: Idéias e ações para o desenvolvimento econômico local

Governo local		
Ação 1.	Políticas e regulamentação	Os governos locais devem se envolver de alguma forma no planejamento do desenvolvimento econômico local. Os mecanismos de regulamentação e políticas podem afetar as atividades empresariais locais através da infra-estrutura, impostos e regulamentação de terras, prédios e atividades. Criar ambientes favoráveis ao comércio e ao empreendedorismo depende de políticas e regulamentos claros e estáveis.
Ações Iniciais		
Ação 2.	Grupo de implementação *stakeholders*	Uma vez combinado o plano, é necessário haver mecanismos de implementação. Uma agência existente com uma autoridade nomeada assume a liderança ou uma organização implementadora precisa ser criada e estabelecida. As opções para a institucionalização de DEL incluem o estabelecimento de um Conselho Empresarial Local ou de uma Agência de Desenvolvimento Econômico Local, composta de instituições públicas e privadas, representantes das esferas políticas e econômicas e da sociedade civil.
Ação 3.	Projetos de demonstração	Projetos pilotos ou de demonstração são projetos de pequena escala e de ciclo curto que preparam o caminho para a duplicação ou a expansão e mantêm o andamento de um processo DEL.
Ação 4.	Pesquisa e análise	Pesquisa e análise
Ação 5.	Visitas de estudo	Verificar quais são as reais possibilidades ajuda a fazer a conexão entre conceitos e idéias e a realidade. Visitas dos líderes da estratégia DEL a outras comunidades ou locais onde aconteceram atividades de DEL (para um contato em primeira mão com o trabalho) pode ajudar a catalisar e encorajar a atividade.
Ação 6.	Compra de produtos locais Campanha "compre localmente"	Comprar produtos locais é um compromisso que o governo local faz de comprar e contratar apenas localmente. Campanhas deste tipo têm como alvo os consumidores e o comércio, encorajando todos a comprar produtos locais (ex.: agricultores locais vendendo para fornecedores locais).

Ação 7.	Melhorias simples nas áreas comerciais	Algumas ações simples, como limpar uma área, colocar plantas, adicionar um pouco de verde ou faixas pode incentivar e revitalizar o comércio local, encorajar o desenvolvimento e reutilizar os recursos existentes.
Ação 8.	Publicações DEL	Algumas publicações DEL podem ser produzidas rápida e facilmente em pouco tempo e usando informações coletadas durante o processo. Publicações simples são maneiras de envolver os negócios locais no processo de DEL. Exemplos: Folhetos de Apresentação e Carta de Apresentação; Perfil Econômico e Catálogo de Produtos e Serviços
Ações avançadas		
Marketing e Gestão de Conhecimento		
Ação 9.	Gestão de conhecimento	Uma enorme quantidade de informações (desde as melhores práticas, lições aprendidas e a combinação dos negócios) depende de uma boa gestão de conhecimento. Coletar, acessar e organizar as informações e dados de forma utilizável são atividades importantes. Desenvolver portais de informação (baseados na Internet) pode ajudar na gestão e utilização de conhecimentos.
Ação 10.	Marketing e promoção	O Marketing usa as informações para identificar clientes, posicionar uma determinada área e vender aquela área e/ou seus produtos. A promoção faz parte do marketing. As estratégias de marketing combinam outras ações (publicações, melhorias, gestão de conhecimento) de uma forma estratégica e para fins específicos de mercado.
Apoio ao empreendedor e às pequenas empresas		
Ação 11.	Incubadoras	Uma incubadora é um prédio ou um conjunto de prédios onde os escritórios são alugados para negócios que estão começando a preços abaixo do Mercado, mantendo os custos baixos.
Ação 12.	Centro de treinamento e capacitação	Um centro de treinamento é uma instituição que funciona em parceria com as empresas e a localidade, dando acesso à educação e treinamento em várias áreas, criando programas e vagas de emprego e disponibilizando uma rede local de empregos.
Ação 13.	Pequenas e médias empresas (PMEs)	O planejamento e desenvolvimento de Pequenas e Médias Empresas (PMEs) pelo governo local incentiva o trabalho em rede entre os vários *stakeholders* e os setores econômicos locais, incluindo apoio às empresas, treinamento e micro-crédito.

Ação 14.	Centro para o desenvolvimento de micro-empresas (CDMEs)	Centros para o Desenvolvimento de Micro-Empresas (CDMEs) ajudam os empresários locais a desenvolver capacidades para a implementação de negócios eficazes e lucrativos. Como o desenvolvimento de PMEs, eles incentivam o trabalho em rede, criando vínculos de apoio à empresa, treinamento e sistemas de crédito.
Revitalização física, infra-estrutura e planejamento urbano.		
Ação 15.	Investimento em infra-estrutura física	Gastos em projetos de infra-estrutura física ajudam a melhorar o ambiente. Muitas vezes esses projetos buscam uma maior eficiência econômica (transporte) e/ou qualidade de vida (água, esgotos, energia), tornando a região mais acessível e atraente para a retenção e expansão do comércio e para atrair novos negócios. A infra-estrutura física pode ser construída pelo governo ou por parcerias.
Ação 16.	Clusters	"Clustering" significa empresas ou empresários (inclusive agricultores) engajados em atividades econômicas semelhantes e trabalhando juntos em busca de oportunidades de negócios e de valor agregador. Outros conceitos ligados a isto são "redes de crescimento" e "corredores de investimento".
Ação 17.	Parques industriais/ empresariais /científicos e ecológicos	A idéia é separar ou zonear um terreno (um "parque") onde atividades específicas podem ser realizadas. Um conceito semelhante são os "parques eco-industriais" (ou "eco-clusters"), que incentivam a cooperação comercial para um melhor desempenho ambiental e econômico através da utilização eficiente da redução do desperdício de matérias primas, conservação de energia e de recursos hídricos e redução das necessidades de transporte.
Ação 18.	Revitalização do centro e das áreas comerciais	Semelhante à Ação 7, porém utilizando mais recursos. A revitalização do centro normalmente envolve parcerias, podendo incluir a melhoria física da área (reforma dos prédios, sinalização, área verde, limpeza das ruas realizada diariamente), envolvendo investimento, marketing, eventos, etc.
Ação 19.	Desenvolvimento vinculado	O desenvolvimento vinculado é uma expansão do planejamento espacial (por exemplo, aproximar pessoas do trabalho para reduzir o custo e o tempo de viagem), que vincula o crescimento lucrativo com o desenvolvimento redistributivo – ao mesmo tempo em que o governo local permite aos especuladores imobiliários construir em áreas lucrativas – eles exigem, como contrapartida, o investimento em bairros mais pobres.

Desenvolvimento organizacional para o DEL		
Ação 20.	Criação de organizações DEL	As organizações de DEL dedicam-se à implementação e ao planejamento de sistemas de DEL, inclusive Melhorias Empresariais/ Associações de Desenvolvimento; Empresas de Desenvolvimento de Área; Setores Municipais de DEL e Câmaras de Comércio, entre outras.
Ação 21.	Cooperativas	Uma cooperativa é uma empresa democraticamente controlada, cujos donos são seus próprios membros, e cuja finalidade é cumprir um papel financeiro, econômico, social e cultura específica.
Ação 22.	Parcerias	Parcerias entre os setores público e privado e a localidade representam uma abordagem eficaz e eficiente à implementação da estratégia DEL nas comunidades locais, que são essenciais a muitos esquemas de DEL.
Ação 23.	Mecanismos de cooperação institucional	Para as áreas locais, a cooperação em um mundo competitivo torna-se crucial para o sucesso. Tanto os mecanismos formais como os informais podem promover maior cooperação.
Finanças		
(ver também Ação 21)	Cooperativas financeiras	Instituições de micro-crédito e cooperativas financeiras.
Ação 24.	Micro-crédito	Micro-credito é a extensão de pequenos empréstimos para os empreendedores que são pobres demais para acessar os empréstimos bancários tradicionais.
Ação 25.	Moeda local e sistemas de moeda local	Sistemas de Moeda Local (ou Moeda da Localidade) são um tipo de moeda paralela em áreas onde existe um sistema de trocas de produtos e serviços locais; esses sistemas utilizam uma moeda sem juros, cuja circulação fica confinada àquela área geográfica ou grupo social. A moeda circula junto com a moeda nacional convencional do país.
Investimento		
Ação 26.	Investimento estrangeiro direto	Isto envolve atrair o investimento estrangeiro diretamente para a área. Uma vez criada a estratégia de LED, o alvo é atrair investimentos relevantes para os valores da localidade.
Ação 27.	Investimento interno	O investimento interno mantém a poupança local dentro da economia local. Muitas vezes, o dinheiro é depositado em bancos que investem fora da área ou os poupadores procuram oportunidades de investimento externas. Os sindicatos de crédito locais, os cartões comunitários de crédito/débito e outras estratégias de investimento podem ser desenvolvidos para reinvestir o dinheiro ganho localmente.

Ações de base ampla		
Ação 28.	Apoio ao setor informal	A economia informal é constituída de atividades econômicas que não são registradas nem estão sujeitas a contatos, licenças, legislação trabalhista ou impostos. A economia informal muitas vezes contribui diretamente para a redução da pobreza, como meio de vida para uma boa parcela da população. O apoio à economia informal de fato aborda várias questões sociais e de desenvolvimento importantes, inclusive a igualdade de gênero, a preservação cultural, o trabalho infantil, a saúde e a segurança pública.
Ação 29.	Desenvolvimento sustentável do turismo	O turismo sustentável é uma área sempre favorecida por não depender de capital financeiro ou de uma infra-estrutura maior. Portanto, este é um setor que pode atingir resultados rápidos, todos eles de especial importância para as áreas mais pobres. É visto também como uma opção sem riscos, atendendo às necessidades econômicas locais e preservando, ao mesmo tempo, o ambiente natural e cultural. No entanto, nem sempre é fácil atingir o equilíbrio.
Ação 30.	Vínculos urbano-rurais	O aperfeiçoamento dos vínculos entre urbanos e rurais é crucial para assegurar a sustentabilidade da cidade e do campo. As redes de cooperativas podem conectar os diferentes recursos, atendendo ao desejo do povo das zonas rurais de ter acesso direto aos consumidores de produtos rurais e à necessidade urbana de produtos de qualidade e de preço mais razoável.
Ação 31.	Investimento em capital natural	Os sistemas vivos fornecem vários recursos (árvores, água, solo, ar, óleo) e serviços (estéticos, controle de enchentes, purificação da água e do ar, controle de pestes e doenças, armazenamento e reciclagem de água). Investir em recursos (plantação de árvores, proteção e desenvolvimento dos recifes) e serviços (criação de ecossistemas urbanos para fins estéticos e de controle de pestes e doenças, mantendo áreas úmidas para o tratamento de resíduos e a retenção de água da chuva, mantendo bacias para o controle de inundações e água potável).

Exercício 30: Trabalhando juntos na agricultura urbana: uma oportunidade de desenvolvimento econômico local com enfoque de gênero

Objetivo

- ❑ Uma melhor compreensão das abordagens de gênero para o planejamento de DEL.

Tempo requerido

1 hora e 30 minutos.

Processo

1. Caso os participantes sejam do mesmo município, este exercício pode ser realizado envolvendo o grupo inteiro. Se forem de locais diferentes, divida-os em três grupos, todos eles formados por homens e mulheres ligados ao mesmo governo ou a governos vizinhos. Peça ao grupo para escolher alguém para apresentar um relatório ao plenário.

2. Peça a cada grupo para discutir as seguintes perguntas:

   a. O que o município pode fazer para encorajar a agricultura urbana? Alguns participantes podem responder que eles já possuem programas bem sucedidos na área da agricultura urbana. Nesse caso, peça que eles contem sua experiência prática ao grupo.

   b. Existe regulamentação apropriada para o programa (ou seja, alguns governos locais não permitem a criação de galinhas ou gado em áreas urbanas)?

   c. Existem espaços públicos não utilizados que poderiam ser abertos para a agricultura urbana (margens das estradas, áreas próximas a parques públicos, espaços ao redor de prédios públicos?)

   d. Outros fatores deverão ser considerados para que haja um ambiente seguro e estável para a agricultura urbana (exemplo: título de posse dos terrenos, autoridades de extensão agrícola, condições de evitar furtos, abastecimento de água, etc.)?

   e. Existem sistemas de micro-crédito disponíveis para os pequenos agricultores urbanos?

   f. Existem fornecedores de sementes, adubo, etc., a baixo custo e vias de transporte público?

   g. Como você escolheria mulheres pobres para participar desta iniciativa?

3. Após 60 minutos, encerre o exercício. Se a discussão foi feita num grupo grande, agrupe as respostas às perguntas. Caso a discussão tenha ocorrido nos grupos pequenos, reserve 40 minutos para que os participantes respondam as perguntas e então peça que apresentem suas respostas à plenária.

Anexo

Recursos selecionados em inglês e espanhol sobre mulheres, gênero e governança local

Os recursos incluídos e agrupados nos principais temas são apenas uma pequena amostra do material que se encontra disponível, inclusive em inglês. Os materiais foram selecionados com base em vários critérios. Em primeiro lugar, vários deles foram produzidos a partir de 1995, tratando-se, portanto, de material recente que reflete as tendências e mudanças na governança local onde elas estão acontecendo. Em segundo lugar, com poucas exceções, grande parte dos documentos abaixo se encontra acessível via Internet. Finalmente, apenas alguns poucos documentos acadêmicos e livros foram incluídos, já que eles são de difícil acesso.

Mulheres, gênero e governo local

Conselho de Municípios e Regiões Européias (CEMR). 2006. European Charter for Equality of Women and Men in Local Life. Available in eight languages.

Acessado em novembro de 2006: http://www.ccre.org/news_detail_en.htm?ID=879

Comissão Européia. 2006. The Town for Equality: *A methodology and good practices for equal opportunities between women and men*. [A Cidade Rumo à Igualdade: Metodologia e boas práticas para a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens]. Produzido pelo Conselho de Municípios e Regiões Européias (CEMR). Disponível também em francês, alemão, italiano e espanhol.
Acesso em novembro de 2006: http://www.ccre.org/bases/T_599_26_3524.pdf

Federação de Municípios Canadenses (FCM). 2005. *Increasing Women's Participation in Municipal Decision-making Processes: Strategies for More Inclusive Canadian Communities*

[Aumentando a Participação das Mulheres em Processos de Tomada de Decisão Municipal: Estratégias para Comunidades Canadenses mais Inclusivas]. Relatório. Acesso em novembro de 2006: http://www.fcm.ca/english/policy/increase.pdf

Federação de Municípios Canadenses (FCM). 2005. *Increasing Women's Participation in Municipal Decision-making Processes: Strategies for More Inclusive Canadian Communities - A Resource Kit.* [Aumentando a Participação das Mulheres em Processos de Tomada de Decisão Municipal: Estratégias para Comunidades Canadenses mais Inclusivas. Kit de Recursos]. Acesso em novembro de 2006: http://www.fcm.ca/english/policy/toolkit.pdf

"Femmes et Villes" e Federação de Municípios Canadenses (FCM). 2004. *A City Tailored to Women: The Role of Local Governments in Achieving Gender Equality.* [Uma Cidade Sob Medida para as Mulheres: O Papel dos Governos Locais para Atingir a Igualdade de Gênero]. Acesso em novembro de 2006:
http://www.femmesetvilles.org/pdf-general/FCM_city_tailored_eng.pdf

Gender Advocacy Programme (GAP). 2005. *Gender and Policy Making for Local Government: Drakenstein and Beyond.* [Gênero e Políticas para o Governo Local: Drakenstein e Além]. GAP, Cidade do Cabo, África do Sul.

Gender Advocacy Programme (GAP). 2002. *Exploring the Links between Gender and Local Government. Local Government and Gender Project of the Gender Advocacy Programme* [Explorando os Vínculos entre Gênero e Governo Local]. Acessado em novembro de 2006: http://www.gender.co.za/details.php?x=LinksSem_Rep&category=LG

União Internacional de Autoridades Locais (IULA). 1998. *Women in Local Government* [Mulheres no Governo Local]. IULA, The Hague, Holanda.

Joseph, Carmel. (2002). *Gender and Local Government* [Gênero e Governo Local]. Documento Ocasional No. 13. Friedrich Ebert Stiftung, África do Sul. Acessado em novembro de 2006: http://www.fes.org.za/publications/2002/occpaper13.pdf

Cidades Unidas e Governos Locais (UCLG) Documentos sobre Gênero. Acessado em novembro de 2006: http://www.cities-localgovernments.org/uclg/index.asp?pag=wldmdocuments.asp&type=&L=EN&pon=1

A Mulher e o Direito no Desenvolvimento na África (WILDAF) Ghana. 2005. *Enhancing Knowledge of Assembly Persons, Civil Society Organisations and Gender Desk Officers on Current Gender Policies and Laws* [Aperfeiçoando o Conhecimento dos Membros do Legislativo, Organizações da Sociedade Civil e Dirigentes das Câmaras de Gênero sobre Políticas e Legislação com ênfase em Gênero]. Relatório de Oficina da Assembléia. Dezembro.

Banco Mundial. Página da Internet sobre Gênero e Governo Local. Acessado em fevereiro de 2007: http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/WBI/WBIPROGRAMS/CMUDLP/0,,contentMDK:20836183~pagePK:64156158~piPK:64152884~theSitePK:461754,00.html

Mulheres, gênero e governança

Banco de Desenvolvimento Asiático (ADB). 2004. *Gender and Governance Issues in Local Government* [Questões de Gênero e Governança no Governo Local]. Acessado em fevereiro de 2007: Acessado em novembro de 2006: http://www.adb.org/Documents/Reports/Gender/Gender-Governance/default.asp

Beall, Jo. 2005. "Decentralizing Government and Decentering Gender: Lessons from Local Government." [Descentralizando o Governo e Descentrando as Lições do Governo Local] Politics Society. 33: 253-276

Beall, Jo. 1996. *Urban Governance. Why Gender Matters* [Governança Urbana. Por que Gênero é Importante] Março. Disponível em: Acesso em novembro de 2006: http://www.gdrc.org/u-gov/doc-whygendermatters.html ou http://www.eldis.org/static/DOC6433.htm

Evertzen, Annete. 2001. *Gender and Local Governance* [Gênero e Governança Local]. SNV. Organização de Desenvolvimento da Holanda. Acessado em novembro de 2006: http://www.snvworld.org/cds/rglgp/Handbook%20LGP/Chapter%203/Manual_gender_and_LGP.doc

Mukhopadhyay, Maitrayee. 2005. Descentralização e Igualdade de Gênero no Sul da Ásia. Documento temático.
O foco deste documento é a descentralização como projeto político, como uma forma de governança baseada na eficiência e aberta à participação de grupos subordinados à sociedade e prestando contas conforme os interesses da sociedade. Junto com uma análise da experiência internacional de descentralização, a descentralização democrática no Sul da Ásia é analisada aqui não apenas porque a maioria dos governos da região adotaram esta forma de descentralização, mas também porque as relações políticas democratizantes e as instituições locais são elementos chave para atacar os diversos tipos de desigualdade social e econômica que infestam a região e que continuam excluindo enormes parcelas da população de seus direitos e da participação cidadã.
Acessado em fevereiro de 2007:
http://www.kit.nl/smartsite.shtml?id=SINGLEPUBLICATION&ItemID=1828

Mukhopadhyay, Maitrayee. e Shamim Meer. 2004. *Creating Voice and Carving Space, re-defining governance from a gender perspective* [Criando Voz e Entalhando Espaço, redefinindo a governança a partir de uma perspectiva de gênero]. Royal Tropical Institute, KIT Desenvolvendo Políticas e Práticas, Holanda.
Contrastando com a visão predominante da governança como uma série de intervenções técnicas para melhorar a funcionalidade do Estado, este livro vê a governança como um processo político. Ele pesquisa como as mulheres dos grupos marginalizados podem reivindicar sua participação na governança e responsabilizar as instituições por seus interesses e direitos. O livro baseia-se em pesquisa feita em oito países em duas regiões, África do Sul e sul da Ásia, por dezesseis organizações da sociedade civil. Ele traz insights sobre o papel das organizações da sociedade civil na representação dos interesses das mulheres, como facilitadoras para que as mulheres marginalizadas possam desenvolver estratégias, métodos e ferramentas para que suas vozes sejam ouvidas pelas instituições, garantindo seu envolvimento na formulação e implementação de políticas.

Acessado em novembro de 2006:
http://www.kit.nl/smartsite.shtml?id=9526&ItemID=1569

Saito, Fumihiko. 2002. *Decentralisation Measures and Gender Equalities. Experiences in Uganda* [Medidas de Descentralização e Igualdade de Gênero. Experiências na Uganda] in Ryukoku Journal of Economic Studies, Vol. 41. No. 5. Março.
Acessado em novembro de 2006: http://www.cities-localgovernments.org/uclg/upload/docs/decentralizationmeasuresandgenderequalities(uganda2002).pdf

UNCHS. 2001. Policy Dialogue Series: Number 1. *Women and Urban Governance* [Mulheres na Governança Urbana] Maio.
http://hq.unhabitat.org/downloads/docs/2112_86354_women_and_urban_governance_policy_paper.pdf

UN-Habitat, 2001. *Tools to Support Participatory Urban Decision Making. Urban Governance Toolkit Series.* [Ferramentas de Apoio à Tomada de Decisão Urbana. Série de Ferramentas sobre Governança Urbana]. Seção 2: Ferramentas com Perspectiva de Gênero. Acessado em novembro de 2006:
http://hq.unhabitat.org/cdrom/governance/html/gender.htm

Mulheres na política local

Associação das Autoridades do Governo Local do Quênia (ALGAK). 2002. *Women Have a Chance in Local Government Politics* [As Mulheres Têm Chance na Política Local]. ALGAK. Nairobi, Quênia.

Bashevkin, Sylvia. 2006. *Tales of Two Cities. Women and Municipal Restructuring in London and Toronto* [Mulheres e Reestruturação Municipal em Londres e Toronto]. UBC Press. Vancouver, Canada.

Kuruhiira, Godfrey e Metuseera, Ajuna Akiiki 2002. *Achievements and Challenges of Women in Local Governments* [Conquistas e Desafios das Mulheres nos Governos Locais]. Documento apresentado no Congresso Mundial das Mulheres de 2002, organizado pelo Departamento de Estudos de Gênero e Desenvolvimento, Makerere University, 21-26 de julho.

Lowe Morna, Colleen. 2004. *Ringing Up the Changes: Gender in Southern African Politics* [Gênero na Política da África do Sul]. Vínculos de Gênero, África do Sul. Patrocinado pela Fundação Mott e pela Fundação da União Européia para os Direitos Humanos.

Lowe Morna, Colleen and Susan Tolmay (eds.) 2007. *At the Coalface: Gender and Local Government in Southern Africa* [Gênero e Governo Local na África do Sul]. Gender Links, Joanesburgo, África do Sul. Para consulta sobre compras:
http://www.genderlinks.org.za/page.php?p_id=348

Francis, Annie com Susana Chekani. 2005. *Why Women Succeed in Local Politics: The Role of the Informal in Influencing Women's Access to Leadership Positions in Tanzânia* [Por que as Mulheres São Bem Sucedidas na Política Local: O Papel do Informal no Acesso das Mulheres a Posições de Liderança na Tanzânia]. Trabalho apresentado na Conferência

Européia de Estudos Africanos, organizada pelo Grupo África-Europa para Estudos Interdisciplinares, Londres, 29 Junho a 2 de Julho.

Murphy, Michael, Chantal Smith e Paula Betuzzi. 2004. *Increasing Women's Political Participation in Guyana* [Aumentando a Participação Política das Mulheres na Guiana]. Manual do Treinador: Habilidades de Campanha. Instituto Democrático Nacional de Relações Internacionais (NDI).
Este manual enfoca o aumento da participação das mulheres nos processos de tomada de decisão na Guiana. Ele mostra aos treinadores como preparar candidatas do sexo feminino para realizar campanhas profissionais para cargos do governo local no país. Isto inclui campanhas junto aos eleitores, contatos com a mídia, falar em público, financiamento de campanha e angariação de fundos, contatos com a comunidade e coalizões com a sociedade civil.
Acessado em fevereiro de 2007: http://www.iknowpolitics.org/en/node/882

Instituto Nacional Democrático de Relações Internacionais. 2002. *Women Can Win! A Campaign Manual for Women Candidates in the Nepali Local Government Elections* [As Mulheres podem Vencer! Um Manual de Campanha para Candidatas às Eleições do Governo Local no Nepal].
Este manual baseia-se no manual "Women Can Win!" do Instituto Nacional Democrático de Relações Internacionais (NDI). Ele foi criado para motivar e treinar mulheres do Nepal, tanto candidatas como representantes. Ele inclui dicas de campanhas e como vencer as eleições, e também uma descrição dos papéis e responsabilidades dos dirigentes eleitos. Oferece também sugestões para avançar dentro de um partido político, desenvolver mensagens de campanha, estabelecer contato com os eleitores e fortalecer a comunicação.
Acesso em fevereiro de 2007: http://www.iknowpolitics.org/en/node/884

Paradza, Gaynor e George Matovu. (Eds) 2002. *Maisntreaming Gender in Local Government: Experiences from Eastern and Southern Africa* [Maisntreaming de Gênero no Governo Local: Experiências da África Oriental e do Sul]. Resultados de uma Conferência Regional organizada por MDP e IDRC. Parceria para o Desenvolvimento Municipal (MDP) e Centro de Pesquisa para o Desenvolvimento Internacional (IDRC).

Link das Prefeitas, Fundação para Oportunidades Iguais para as Mulheres, Romênia.
Fundado em 2002, o Link das Prefeitas (Women Mayor's Link - WML) é uma iniciativa de rede para capacitação de liderança e para promover a cooperação entre prefeitas, governos locais e redes locais de mulheres, a fim de melhorar a qualidade de vida das mulheres e crianças nas comunidades locais. Além de facilitar a cooperação e o fluxo de informação entre mulheres no governo em nível local, a iniciativa também busca construir consenso social em nível nacional e o desenvolvimento com perspectiva de gênero na Região do Pacto de Estabilidade (SP). O WML reúne os 12 territórios da Região SP 12: Albânia, Bósnia e Herzegovina, Bulgária, Croácia, Macedônia, Grécia, Kosovo, Hungria, Moldova, Romênia, Servia, Montenegro e Eslovênia.
Acesso em fevereiro de 2007:
http://www.genderawards.net/gict_pr_db_result.shtml?x=19385&ayear=2003

Mulheres, gênero, moradia e terra

Centre on Housing Rights and Evictions – *Women and Housing Rights* [Mulheres e Direito à Moradia].
Documentos sobre Mulheres e Moradia. Acesso em novembro de 2006:
http://www.cohre.org/view_page.php?page_id=179

UN-Habitat. 2007. *Policy Maker's Guide to Women's Land, Property and Housing Rights Across the World* [Guia dos Formuladores de Políticas sobre Terras, Propriedade e Direitos de Moradia para as Mulheres em todo o Mundo], março.
Acesso em junho de 2007:
http://www.unhabitat.org/pmss/getPage.asp?page=bookView&book=2355

UN-Habitat. 2005. S*hared Tenure Options for Women - A Global Overview* [Opções de Direito Compartilhado de Moradia para as Mulheres], julho.

UN-Habitat. 2005. *Housing and Property Rights in Bosnia and Herzegovina, Croatia, Serbia and Montenegro* [Moradia e Direitos de Propriedade na Bósnia e Herzegovina, Croácia, Sérvia e Montenegro].
Acesso em novembro de 2006:
http://www.unhabitat.org/pmss/getPage.asp?page=bookView&book=2130

UN-Habitat. 2005. *Law, Land Tenure and Gender Review: Latin America* [Legislação, Propriedade de Terra e Análise de Gênero: América Latina]. Nairobi, Quênia.
Este conjunto de quatro análises apresenta uma visão abrangente do marco legal nacional e local no que diz respeito a terra, moradia, herança e direitos de propriedade conjugal no Brasil, Colômbia, México e Nicarágua. Isto inclui uma descrição das políticas relevantes, como o Documento sobre a Estratégia de Redução da Pobreza ou o Plano de Desenvolvimento Nacional. A série analisa os tipos de títulos de posse e os sistemas de gestão de terras, como também o acesso dos pobres (urbanos), a partir de uma perspectiva de gênero.
Acessado em novembro de 2006:
http://www.unhabitat.org/pmss/getPage.asp?page=bookView&book=2132

UN-Habitat. 2005. *Law, Land Tenure and Gender Review: Southern Africa* [Legislação, Propriedade de Terra e Análise de Gênero: África do Sul]. Nairobi, Quênia.
Este conjunto de quatro análises apresenta uma visão abrangente do marco legal nacional e local no que diz respeito a terra, moradia, herança e direitos de propriedade conjugal em Lesotho, Moçambique, Namíbia e Zâmbia. Isto inclui uma descrição das políticas relevantes, como o Documento sobre a Estratégia de Redução da Pobreza ou o Plano de Desenvolvimento Nacional. A série analisa os tipos de títulos de posse e os sistemas de gestão de terras, como também o acesso dos pobres (urbanos), a partir de uma perspectiva de gênero.
Acesso em novembro de 2006:
http://www.unhabitat.org/pmss/getPage.asp?page=bookView&book=2131

UN-Habitat. 2003. *Handbook on Best Practices, Security of Tenure and Access to Land* [Manual de Melhores Práticas, Moradia Segura e Acesso à Terra].
Este manual identifica inovações recentes em nível global nas áreas de gestão de terras e tendências na área de moradia segura. Ele mostra como os governos, inclusive os

governos locais e outros stakeholders, estão se engajando na implementação da Agenda Habitat.
Acesso em novembro de 2006:
http://www.unhabitat.org/pmss/getPage.asp?page=bookView&book=1587

UN-Habitat. 2002. *Rights and Reality: Are Women's Equal Rights to Land, Housing and Property Implemented in East Africa?* [Direitos e Realidade: Os Direitos Iguais das Mulheres à Terra, Moradia e Propriedade são implementados no Leste da África?] UN-Habitat, Abril.
Acesso em novembro de 2006:
http://hq.unhabitat.org/register/item.asp?ID=1691

Global Land Tool Network
Acesso em novembro de 2006:
http://www.gltn.net/index.php?option=com_frontpage&Itemid=1

Mulheres/gênero e planejamento

Anthony, H. Kathryn. 2001. *Designing for Diversity: Gender, Race and Ethnicity in the Architectural Profession* [Gênero, Raça e Etnia na Arquitetura]. University of Illinois Press, EUA.

Greater Govan ReGender Group. (No date). *Into the Lion's Den: A Practical Guide to Including Women in Regeneration* [Guia Prático para Incluir as Mulheres na Regeneração], Programa de Combate à Pobreza da Oxfam UK, Inglaterra.
Acesso em novembro de 2006:
http://www.oxfamgb.org/ukpp/resources/intothelionsden.htm

Greed, Clara. (Ed.) Linda Davis, Dr. Caroline Brown e Stefanie Dühr. 2002. *Report on gender auditing and transversalidade. Incorporating case studies and pilots* [Relatório sobre auditoria e transversalidade de gênero. Incorporando estudos de caso e projetos piloto]. School of Planning and Architecture, Faculty of the Built Environment, University of the West of England, Bristol, Inglaterra.
Acesso em novembro de 2006:
http://www.rtpi.org.uk/download/766/GEnder-Equality-and-Plan-Making-Transversalidade-Toolkit-case-studies-and-pilots.pdf

Royal Town Planning Institute (RTPI). 2001. *Gender Equality and Plan Making: The Gender Transversalidade Toolkit* [Igualdade de Gênero e Planejamento: Caixa de Ferramentas para Transversalidade de Gênero]. RTPI, UK.
Acesso em novembro de 2006:
http://www.rtpi.org.uk/resources/panels/equal-w/toolkit.html

May, Nicky. 2006. *Challenging Assumptions: Gender issues in urban regeneration in the UK* [Questões de gênero na regeneração urbana no Reino Unido]. Fundação Joseph Rowntree Foundation e Programa de Combate à Pobreza da Oxfam, Reino Unido.

Sandercock, Leonie e Ann Forsyth. 2005. *A Gender Agenda in Gender and Planning* [Uma Agenda com Perspectiva de Gênero], (eds) Susan S. Fainstein and Lisa J. Servon. Rutgers Universtiy Press, New Brunswick, NJ. P.80

Infra-estrutura e serviços

Programa de Combate à Pobreza Oxfam UK. 2004. See both sides. *A practical guide to gender analysis for quality service delivery* [Um guia prático para a análise de gênero em busca de qualidade na prestação de serviços]. Oxford. Inglaterra.
Acesso em novembro de 2006:
http://www.oxfamgb.org/ukpp/seebothsides

Spitzner, Meike e Gabriele Zauke. 2003. *Evaluation of the Involvement of Women in Transport Science, Traffic Planning and Mobility Politics in the Past and the Present* [Avaliação do Envolvimento das Mulheres na Ciência dos Transportes, Planejamento de Tráfego e Política de Mobilidade no Passado e no Presente].
Acesso em novembro de 2006:
http://www.cityshelter.org/13_mobil/4.%20bilanz-meike-spitzner.doc

Spitzner, Meike. 2006. *Women at the Crossroads with Transportation, the Environment and the Economy* [Mulheres nas Encruzilhadas entre Transporte, Meio-Ambiente e Economia] in Women and Environments International Magazine, No. 70/71. Spring/ Summer. Pp 31-34.

UNDP, Banco Mundial, Programa de Água e Saneamento, DFID e Mahila Housing SEWA Trust. (sem data). *Credit Connection: Meeting the Infrastructure Needs of the Informal Sector through Microfinance in Urban India* [Conexão de Crédito: Atendendo às Necessidades de Infra-Estrutura do Setor Informal através de Micro-finanças na Índia Urbana].

Banco Mundial. (on-line) Guia de Recursos sobre Gênero e Transportes
Acesso em novembro de 2006: http://www4.worldbank.org/afr/ssatp/Resources/HTML/Gender-RG/index.html

Zeleke, Befekadu. 2003. *Gender Considerations in Urban Service Delivery and Poverty Reduction. Africa Local Government Action Forum (AFGAF III)* [Considerações sobre Gênero na Prestação de Serviços Urbanos e na Redução da Pobreza] 3 de outubro.

Iniciativas orçamentárias com perspectiva de gênero (IOPG)

Ação para o Desenvolvimento (ACFODE). 2005. Manual de Treinamento com Perspectiva de Gênero. ACFODE, Kampala, Uganda.

Este guia foi desenvolvido pelo ACFODE a fim de orientar os treinadores envolvidos na capacitação dos formuladores de políticas e outros stakeholders em níveis locais na

preparação de Orçamentos com Perspectiva de Gênero. O objetivo geral é garantir que os planos e orçamentos nos distritos e condados atendam às necessidades dos grupos marginalizados e, especialmente, das mulheres.
Acesso em fevereiro de 2007:
http://www.idrc.ca/gender-budgets/ev-81782-201-1-DO_TOPIC.html

Coopoo, Sikhander. Sem data. *Women and Local Government Revenue* [Mulheres e Receita do Governo Local]. Idasa, África do Sul.
Acesso em novembro de 2006:
www.idasa.org.za/gbOutputFiles.asp?WriteContent=Y&RID=474

UNDP. 2005. *Gender Responsive Budgeting: Manual for Trainers* [Orçamento com Perspectiva de Gênero: Manual para Treinadores]. Bratislava.
Este Manual do UNDP, de autoria de Debbie Budlender, foi produzido como parte do Projeto Global "Orçamentos com Perspectiva de Gênero: Investindo nas Mulheres Pobres para Atingir as Metas de Desenvolvimento do Milênio", com financiamento do Fundo Japonês Mulheres em Desenvolvimento e administrado UNDP Bureau for Development of Policy (BDP). Esta versão do manual tem como foco a Europa Central e Oriental e a região CIS.
Acesso em julho de 2007:
http://www.gender-budgets.org/content/view/273/155/

Budlender, Debbie, Diane Elson, Guy Hewitt e Tanni Mukhopadhyay, 2002. *Gender Budgets Make Cents: Understanding Gender-Responsive Budgets* [Entendendo Orçamentos com Perspectiva de Gênero]. Londres: Commonwealth Secretariat.
Esta publicação traz uma compreensão abrangente sobre as iniciativas de OPG de grande valor para governos, ONGs, doadores e outras agências que buscam integrar uma análise de gênero às políticas de gastos públicos e orçamentos. Dividida em quatro seções, o livro oferece uma base conceitual e teórica, traça a evolução das iniciativas nesta área, avaliar o papel dos diferentes stakeholders e destaca as lições aprendidas até o momento.
Acesso em novembro de 2006:
http://publications.thecommonwealth.org/publications/html/DynaLink/cat_id/33/category_details.asp

Budlender, Debbie e Rhonda Sharp with Kerri Allen, 1998. *How to do a gender-sensitive budget analysis: Contemporary research and practice* [Como fazer uma análise de orçamento com perspectiva de gênero: Pesquisa e Prática Contemporânea]. Canberra: AusAID e Londres: Commonwealth Secretariat.
Este documento analisa dados de países que já possuem orçamentos com perspectiva de gênero e outros que devem implementá-los (Austrália, África do Sul, Moçambique, Tanzânia, Tasmânia, Sri Lanka e Barbados). Ele mostra a diversidade de abordagens nos diversos países e trata das questões, métodos e estratégias específicas para o primeiro ano de implementação. Ele traz uma forte orientação prática, com base em pesquisas ólidas e inclui teoria, exemplos e perguntas para discussão. O livro serve de base para uma série de oficinas para servidores dos diferentes setores.
Acessado em novembro de 2006:
http://thecommonwealth.org/gender/index1.htm

GTZ *Manual for Training on Gender Responsive Budgeting* [Manual GTZ para Treinamento sobre Orçamento com Perspectiva de Gênero]
Este manual foi preparado por Katrina Schneider para o GTZ. Ele foi criado para os

instrutores profissionais de gênero que têm familiaridade com métodos de treinamento e conceitos de gênero. Ele se baseia num curso de treinamento avançado para treinadores, organizado pelo Projeto de Consultoria de Gênero GTZ de 26 de julho a 7 de agosto de 2005 em Nairobi.
Acesso em julho de 2007:
http://www.gender-budgets.org/content/view/267/155/

Hurt, Karen e Debbie Budlender. 1998. Money Matters: Women and the Government Budget [Mulheres e Orçamento do Governo].
Este livro analisa as alocações orçamentárias de oito setores do governo e mostra os diferentes impactos que as políticas econômicas têm sobre mulheres e homens. Ele demonstra como as políticas e orçamentos com perspectiva de gênero são importantes para atingir a igualdade entre mulheres e homens na África do Sul.
O livro pode ser solicitado à IDASA, África do Sul:
http://www.idasa.org.za/m_main.php?view=7

Hurt, Karen e Debbie Budlender. 2002. *Money Matters 2: Women and the Local Government Budget* [Mulheres e Orçamento do Governo].
Este livro mostra como os orçamentos municipais locais afetam economicamente os pobres, com base na receita e nas despesas de cinco municípios. Cada capítulo analisa um orçamento e faz perguntas sobre a prestação de serviços, os tipos de gastos prioritários e o impacto da receita e dos gastos nas mulheres.
O livro pode ser solicitado à IDASA, África do Sul
http://www.idasa.org.za/m_main.php?view=7

Ministério de Gênero, Trabalho e Desenvolvimento Social. Governo da Uganda. 2005. *Gender Budgeting Guidelines and Analytical Tools for Lower Local Governments* [Diretrizes para Orçamento com Perspectiva de Gênero e Ferramentas Analíticas para Instâncias Inferiores de Governo]. (Primeira Edição) Uganda.
Estas diretrizes foram desenvolvidas para tratar das deficiências atuais no orçamento com perspectiva de gênero na Uganda. Elas permitem aos stakeholders ter acesso a ferramentas e metodologia necessária para preparar orçamentos com base em gênero durante os processos de planejamento e orçamento, para que os orçamentos de fato atendam às necessidades e aos interesses das mulheres e dos homens, meninas e meninos.
Acesso em fevereiro de 2007:
http://www.iknowpolitics.org/en/node/84

Oxfam UK. *A Change in Thinking* [Pensando Diferente]
A Oxfam preparou este CD junto com seus parceiros a fim de demonstrar como o orçamento com perspectiva de gênero pode resultar em serviços mais valiosos para as mulheres e os homens. O CD inclui entrevistas e debates com mulheres e homens da Inglaterra que estão realizando, preparando e se beneficiando do orçamento com perspectiva de gênero em nível local e nacional.
Acesso em fevereiro de 2007:
http://oxfamgb.org/ukpp/equal/achangeinthinking/

Violência contra as mulheres

Smaoun, Soraya. 2000. *Violence Against Women in Urban Areas* [Violência contra as Mulheres em Áreas Urbanas], Documento de Trabalho da Série UMP, 17, Abril. – co-patrocinado por Safer Cities and Urban Management Programme.
Parte 1: Acessado em novembro de 2006: http://www.unhabitat.org/downloads/docs/1900_28029_ViolAgWomUrbnpm_pt1EN.pdf
Parte 2: Acessado em novembro de 2006: http://www.unhabitat.org/downloads/docs/1900_46700_ViolAgWomUrbnpm_pt2EN.pdf
Também disponível em francês e espanhol.

Violence against Women in Metropolitan South Africa: A study on Impact and Service Delivery [Violência contra Mulheres na África do Sul Metropolitana: Um Estudo sobre o Impacto e a Prestação de Serviços], ISS Monograph Series No 41, África do Sul. 1999. Co-patrocinado pelo Programa de Gestão Urbana (UMP).

UN-Habitat. *Safer Cities Programme* [Programa Cidades Mais Seguras]. 2004. *Preventing Gender-based Violence in the Horn, East and Southern Africa: A Regional Dialogue* [Prevenção da Violência com Base em Gênero na Somália e Etiópia, África do Sul e Oriental: Um Diálogo Regional]. Raising Voices and Safer Cities Programme.
Acessado em novembro de 2006:
http://ww2.unhabitat.org/programmes/safercities/documents/preventgbv.pdf

UN-Habitat. *Safer Cities Programme* [Programa Cidades mais Seguras]. Para consultar outras publicações, ver:
Acesso em novembro de 2006:
http://www.unhabitat.org/list.asp?typeid=15&catid=375

Women's Safety Audit [Auditoria de Segurança da Mulher]
Acesso em novembro de 2006:
http://www.unhabitat.org/content.asp?typeid=24&catid=375&id=1466

Women in Cities International. 2002. *The Montreal Declaration on Women's Safety* [Declaração de Montreal sobre Segurança das Mulheres].
Acesso em novembro de 2006:
http://www.womenincities.org/english/sets_en/set_declaration_en.htm

Women in Cities International. 2004. *Women's Safety Awards 2004: A Compendium of Good Practices. 2004* [Compêndio de Boas Práticas]. Women in Cities International, Montreal, Canada.
Acesso em novembro de 2006:
http://www.womenincities.org/english/index_en.htm
Também disponível em francês e espanhol.

Métodos, ferramentas e treinamento

Rede de Desenvolvimento e Comunicação das Mulheres Africanas (FEMNET). 2000. A curriculum for the training of trainers in gender transversalidade [Currículo para o treinamento de instrutores em transversalidade de gênero]. FEMNET, Nairobi, Quênia.
Acesso em novembro de 2006:
http://www4.worldbank.org/afr/ssatp/Resources/HTML/Gender-RG/module6/index-p5.html

Banco de Desenvolvimento da Ásia. Checklist de Gênero sobre Desenvolvimento Urbano e Moradia
O objetivo é ajudar funcionários e consultores na implementação da política e dos objetivos estratégicos do Banco sobre gênero e desenvolvimento (GAD). Os usuários passam por todos os estágios do ciclo do projeto/programa e aprendem como determinar melhor o acesso aos recursos, papéis e responsabilidades, limitações e prioridades, considerando uma perspectiva de gênero para o setor desenvolvimento urbano e moradia (UDH), criando estratégias, componentes e indicadores apropriados com base em gênero a fim de atender às questões de gênero.
Acesso em fevereiro de 2007:
http://www.adb.org/Documents/Manuals/Gender_Checklists/Urban/default.asp?p=gencheck

Cummings, S.J.R, H. van Dam e M. Valk (Eds.) 1998. *Gender Training: the Source book* [Manual para Treinamento sobre Gênero].
Acesso em fevereiro de 2007:
http://www.kit.nl/smartsite.shtml?ch=FAB&id=4603&Part=Guest

DFID. 1999. Treinamento sobre Gênero
Acesso em novembro de 2006:
http://www.siyanda.org/docs_gem/index_implementation/t_tools11d.htm

Federação de Municípios Canadenses (FCM). 2006. *Looking Through the Gender Lens… 5 Steps to Building Local Government Competencies and Capacities to Promote Gender Equality* [Passos para a Construção de Competências e Capacitação do Governo Local para a Promoção da Igualdade de Gênero]
Este livro tem como foco as habilidades e capacidades necessárias para realizar uma análise de gênero e promover a igualdade de gênero em todas as áreas de responsabilidade dos governos locais.
Acesso em fevereiro de 2007:
http://www.icmd-cidm.ca/file_download.php?URL_ID=6704&filename=11612878761Looking_Through_the_Gender_Lens_ENG.pdf&filetype=application%2Fpdf&filesize=1473518&name=Looking+Through+the+Gender+Lens_ENG.pdf&location=user-S/

From Dialogue to Engagement, from Programs to Policies: Grassroots Initiatives on Women, Children, and Development in Poor Communities in the Philippines [Iniciativas Comunitárias com foco nas Mulheres, Crianças e no Desenvolvimento de Comunidades Pobres das Filipinas] – A Experiência DAMPA – Filipinas.
Acesso em novembro de 2006:
http://www.huairou.org/knowledge/resource.html

Gender Advocacy Programme. 2004. *Gender and Performance Indicators for Local Government* [Indicadores de Gênero e Desempenho para o Governo Local]. Acessado em novembro de 2006: http://www.gender.co.za/Ind_Booklet.pdf

Gender Links. *Gender and Local Government* [Gênero e Governo Local]. Ver Checklist para uma Política de Gênero e Base para a Estratégia e o Plano de Ação Acessado em novembro de 2006: http://www.genderlinks.org.za/page.php?p_id=65

Comissão Huairou e UN-Habitat. 2004. *Local to Local Dialogue: A Grassroots Women's Perspective on Good Governance* [Perspectiva Comunitária das Mulheres sobre Boa Governança]. Acessado em novembro de 2006: http://www.huairou.org/assets/download/UrbanGovToolkit_L2L.pdf

Institute of Local Government Studies. 2006. *Training Manual for Preparing Women for Participation in the Metropolitan, Municipal and District Assemblies* [Manual de Treinamento para o Preparo de Mulheres para Participação em Assembléias Metropolitanas, Municipais e Distritais]. Instituto de Estudos sobre Governo Local, com o patrocínio do Ministério da Mulher e da Criança, em colaboração com vários parceiros. Gana, junho.

Mukhopadhyay, Maitrayee e Franz Wong. (Eds.) 2007. Revisiting gender training - the making and remaking of gender knowledge [Revisitando o Treinamento de Gênero – construção de conhecimento sobre gênero]. Manual Global. Acesso em março de 2007: http://www.kit.nl/smartsite.shtml?id=9526&ItemID=2074&ch=FAB

Oxfam UK Poverty Programme. 2004. See both sides. *A practical guide to gender analysis for quality service delivery* [Guia Prático para análise de gênero para a prestação de serviços de qualidade]. Oxford. Inglaterra. Para compra: http://www.oxfamgb.org/ukpp/seebothsides

UN-Habitat *Safer Cities Methodology* [Metodologia Cidades mais Seguras] Acesso em novembro de 2006: http://www.unhabitat.org/content.asp?typeid=19&catid=375&cid=1435

Ambientes urbanos

Climate for Change: Gender Equality and Climate Policy [Igualdade de Gênero e Política Climática] http://www.climateforchange.net/

Como uma aliança de governos locais europeus e povos indígenas sobre as mudanças climáticas, o projeto tem como objetivo também melhorar a participação das mulheres na tomada de decisão sobre a proteção do clima em âmbito local. O trabalho é o componente de gênero de um programa variado que inclui análise de instrumentos de

políticas aplicadas a várias autoridades locais na Europa, trabalhando com especialistas no desenvolvimento de uma caixa de ferramentas "Climate for Change".

http://www.climateforchange.net/54.html#165
A caixa de ferramentas inclui dados, fatos, argumentos sobre igualdade de gênero e políticas de mudanças climáticas, ferramentas para a promoção das mulheres a cargos executivos, um checklist de gênero, etc.

gendercc - Women for Climate Justice
Esta é uma rede informal que teve início no COP9 em Milão (2003) e se expandiu após as Conferências da UNFCCC. A rede tem como alvo incentivar transversalidade de gênero nas negociações da UNFCCC e debates nacionais sobre as mudanças climáticas a fim de fortalecer a participação efetiva de organizações de mulheres e especialistas sobre gênero nos debates sobre mudanças climáticas, conscientizar e fornecer informações sobre gênero e mudanças climáticas e desenvolver a promoção e o debate sobre uma política de mudanças climáticas.
http://www.gendercc.net

Women's Environment and Development Organization (WEDO). 2007. Changing the Climate: Why Women's Perspectives Matter [Mudanças Climáticas: Por que os Pontos-de-vista das Mulheres são Importantes].
http://www.wedo.org/files/climatechange-orng2ebook.pdf

Women in Europe for a Common Future (WECF) 2006. *Women and their Toxic World*.
Este livreto sobre os produtos químicos usados no dia-a-dia foi preparado por mulheres e para elas. Ele analisa como as vidas das mulheres e das gerações futuras na Europa está ameaçada por produtos químicos perigosos, porque são necessárias políticas como a REACH para enfrentar esta ameaça e o que as mulheres podem fazer para se proteger.
Acesso em novembro de 2006:
http://www.wecf.org/WECF

Women's Environmental Network (WEN) UK
WEN é a única organização da Inglaterra que trabalha para as mulheres e para o meio-ambiente. A visão é um mundo onde as mulheres estejam conscientes de sua habilidade para mudar o meio-ambiente para melhor e onde elas se reúnam a fim de fazer diferença para as tomadas de decisão sobre o meio-ambiente. Grande parte do trabalho da WEN lida com ambientes urbanos.
Acesso em fevereiro de 2007:
http://www.wen.org.uk/

Bibliografia selecionada sobre mulheres, gênero e governança

UUN-INSTRAW
Gender, Governance and Women's Political Participation [Gênero, Governança e Participação Política das Mulheres]
Acesso em novembro de 2006:
http://www.un-instraw.org/es/index.php?option=com_wrapper&wrap=Bibliografia-AECI

Bridge, Bibliografia No. 14, *Women's Empowerment: An Annotated Bibliography* [Empoderamento das Mulheres: Uma Bibliografia Anotada]
Acesso em novembro de 2006:
http://www.bridge.ids.ac.uk/reports/bb14.pdf

Bridge Bibliografia No. 11, *Gender and Governance* [Gênero e Governança]
Acesso em novembro de 2006:
http://www.bridge.ids.ac.uk/reports/bb11.pdf

Web Sites selecionados

Bridge – Gender and Governance
Acesso em novembro de 2006:
http://www.bridge.ids.ac.uk/reports_gend_gov.htm

Gender and Advocacy Programme (GAP)
GAP é uma organização não-governamental independente, não-partidária, de advocacy e promoção sediada na Cidade do Cabo, África do Sul. Sua missão é fazer a ponte entre as mulheres da sociedade civil e as estruturas de governança e aumentar a participação feminina na formulação de políticas e na tomada de decisões.
Acesso em novembro de 2006:
http://www.gender.co.za/index.htm

Gender-Responsive Budgeting
Este Website é uma iniciativa coletiva do UNIFEM (the United Nations Development Fund for Women), the Commonwealth Secretariat e do International Development Research Centre (IDRC) do Canadá, lançada em 2001, com o objetivo de apoiar as iniciativas de governos, organizações de mulheres, membros dos parlamentos e estudiosos, a fim de assegurar que os planejamentos e orçamento de fato atinjam os alvos de igualdade de gênero.
Acessado em julho de 2007:
http://www.gender-budgets.org/

iKNOWPolitics
A Rede Internacional de Conhecimento das Mulheres na Política (iKNOW Politics) é a primeira rede virtual a conectar as mulheres envolvidas em política no mundo inteiro. A rede foi lançada em 27 de fevereiro de 2007, numa parceria entre o International Institute for Democracy and Electoral Assistance, a Inter-Parliamentary Union, o National Democratic Institute for International Affairs, o Programa de Desenvolvimento das Nações Unidas e o Fundo das Nações Unidas para Mulheres. A rede foi criada especificamente para promover governança com perspectiva de gênero e maximizar o papel e o número de mulheres na vida política e pública. Ela conecta parlamentares, representantes, candidatas, líderes de partidos políticos e seus membros, pesquisadores, estudiosos e ativistas de vários países, gerações e credos, fornecendo materiais, experiência e melhores práticas.
Acesso em fevereiro de 2007:
http://www.iKNOWPolitics.org/

London, UK – Publicações sobre a Igualdade das Mulheres.
Documentos do London's Gender Equality Scheme e suas analyses anuais sobre violência contra as mulheres, cuidado de crianças, auditoria de habilidades de mulheres refugiadas em Londres, serviços de saúde, etc.
Acesso em novembro de 2006:
http://www.london.gov.uk/gla/publications/women.jsp

Uma Perspectiva de Gênero para a Governança.
Acesso em novembro de 2006:
http://onlinewomeninpolitics.org/modules/login/Module_regs_intro.asp

UNDP Women's Empowerment.
Acesso em novembro de 2006:
http://www.undp.org/women/

UNDP Governance and Women's Empowerment.
Acesso em novembro de 2006:
http://www.undp.org/governance/gender.htm

UNDP Publications on Poverty, Social Exclusion, Governance and Development.
Acesso em novembro de 2006:
http://www.undp.org/poverty/publications/

UNIFEM – Achieving Gender Equality in Democratic Governance.
Acesso em novembro de 2006:
http://www.unifem.org/gender_issues/governance_peace_security/at_a_glance.php

UN-INSTRAW
Gender, Governance and Women's Political Participation.
Acesso em novembro de 2006: http://www.un-instraw.org/en/index.php?option=content&task=view&id=1015&Itemid=231

KIT Gender Netherlands – Gender, Citizenship and Governance.
Acesso em novembro de 2006:
http://www.kit.nl/gcg/default.asp

Women Watch: The United Nations Inter-Agency Network on Women and Gender Equality (IANGWE)
Women Watch é um portal de informações e recursos sobre a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres em todo o sistema das Nações Unidas, inclusive sua Secretaria, comissões regionais, fundos, programas, agencies especializadas e instituições acadêmicas e de pesquisa. Este projeto conjunto da ONU foi lançado em março de 1997 para oferecer espaço na internet para questões globais de igualdade de gênero e apoiar a implementação da Plataforma de Ação de Pequim 1995. Desde então, sua influência inter-governamental tem se ampliado, por exemplo, através do documento da 23a sessão especial da Assembléia Geral em junho de 2000 e a resolução 1325 do Conselho de Segurança, de outubro de 2000. O site hoje fornece informações sobre os resultados e as iniciativas de incorporar a perspectiva de gênero nas conferências globais.
Acesso em novembro de 2006:
http://www.un.org/womenwatch/

Recursos para treinamento sobre gênero

UN-INSTRAW
Acessado em novembro de 2006:
http://www.un-instraw.org/wiki/training/index.php/Main_Page

Centre for Asia-Pacific Women in Politics – Curso on-line.
Acessado em novembro de 2006:
http://onlinewomeninpolitics.org/modules/login/Module_regs_intro.asp

Recursos em espanhol sobre mulheres, gênero e governança

Reconhecendo a ampla e contínua mobilização em torno das questões sobre mulheres, gênero e governança urbana na América Latina, alguns documentos recentes e importantes são citados aqui para os leitores de espanhol. No entanto, existem várias outras informações que não foram incluídas nesta lista.

Algunos recursos recientes en español sobre mujeres, género y gobernanza urbana

Barrera Bassols, Dalia y Alejandra Massolo (Compiladoras). 2004. El Municipio. Un reto para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. GIMTRAP, A.C. / In mujeres / (PNUD) México.
Disponible en formato pdf:
http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100480.pdf

Bassols, Dalia. B., Alejandra Massolo e Irma Aguirre Pérez. 2004. Guía para la Equidad de Género en el Municipio. Grupo Interdisciplinario sobre Mujer, Trabajo y Pobreza, Instituto Nacional de Desarrollo Social. México, D.F.
Disponible en formato pdf:
http://www.gimtrap.org/gim/downloads/Gu%C3%ADa.pdf

Castro, Carmel. 2004. Guía práctica: La aplicación de la perspectiva de género en las políticas locales. LIKaDI. Ayuntamiento de Sagunto. Equal MORVEDRE.
Disponible en:
http://singenerodedudas.com/Documenta/Guia+genero+politicas+locales.pdf

CISCSA - Coordinación Red Mujer y Hábitat LAC y UNIFEM - Oficina para la Región Andina del Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer. 2006. Herramientas para la promoción de ciudades seguras desde la perspectiva de género.
Disponible en formato pdf:
ttp://www.redmujer.org.ar/publicaciones.htm

Consejería de Medio ambiente y ordenación territorial. Gobierno de Canarias. 2005. Guía Metodológica para la incorporación de la perspectiva de género en las Agendas 21 Locales y los planes de urbanismo en Canarias.

Esta nueva herramienta, que se plantea como un instrumento de fácil manejo, dinámico y flexible, está dirigida a todos los interesados en las Agendas 21 y el planeamiento, tales como responsables municipales, personal técnico y todos aquellos que quieren participar en los cambios y retos que conlleva una sociedad más democrática y equitativa.
Disponible en:
http://www.seg-social.es/imserso/documentacion/accunivmunicipios.pdf

Espino, Alma (Ed). Instrumentos para la Equidad de Género. Los acuerdos entre la Unión Europea y el Mercosur y México. 2001. CISCSA - WIDE - GEM - UNIFEM – UE. Brujas, Bélgica. Noviembre. (También Serie Sumarios de esta publicación en versión bilingüe español-portugués).

Falú, Ana. (Ed). 2002. Ciudades para varones y mujeres. Herramientas para la acción, CISCSA, UNIFEM, Red Mujer y Hábitat de América Latina, Córdoba, Argentina.
Para adquisición o canje contactarse con libreriamujeres@sion.com

Hinchey Trujillo, Catalina, Anne Loustau, y Eguskiza Samos, Aitziber. 2005.
Guía Práctica: Municipios en Búsqueda de Equidad. Textos: Beatriz Giobellina y Liliana Rainero. UN-Habitat - Programa Regional de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos, CISCSA- Coordinación Latinoamérica Red Mujer y Hábitat.
Disponible en formato pdf:
http://www.unhabitat-rolac.org/default.asp?pag=recursos.asp&id_secao=73&id_idioma=2

INSTRAW. 2006. Participación de las mujeres indígenas en los procesos de gobernabilidad y en los gobiernos locales. Los casos de Bolivia, Colombia, Ecuador, Guatemala, Perú. Informe de Rimisp publicado por INSTRAW.
El documento es producto de una amplia revisión bibliográfica y de consultas con referentes, con el fin de sistematizar las lecciones aprendidas e identificar áreas críticas de intervención para fortalecer la participación de mujeres indígenas en los gobiernos locales.
Disponible en:
http://www.rimisp.org/webpage.php?webid=6458

Massolo, Alejandra. 2006. Reflexiones. Desarrollo Local con Equidad de Género. GTZ, PNUD, FISDL. El Salvador.
El cuaderno tiene como propósito ofrecer una contribución a los esfuerzos y avances que se están haciendo por integrar el enfoque de género en las políticas públicas, programas, proyectos y procesos de desarrollo local y descentralización.
Disponible en formato pdf
http://www.americalatinagenera.org/biblioteca

Massolo, Alenjandra., Dalia Barrera Bassols e Irma Gpe. Aguirre Pérez. 2005. Manual hacia un diagnóstico sobre la situación de las mujeres en el municipio con enfoque de género. Publicación de GIMTRAP/INDESOL, México, diciembre, 2005.
Se encuentra en pdf en la página:
http://www.gimtrap.org

One World Action. 2004. Promoviendo la equidad de género en la gobernabilidad local: algunas experiencias desde Centroamérica y Filipinas.

Disponible en:
http://www.oneworldaction.org/indepth/project.jsp?project=226

ONU Habitat. 2005. Género y Hábitat - Herramientas para la Acción.
La finalidad principal del documento es presentar el enfoque de género de una manera fácil, para que pueda ser utilizado al abordar cualquier tema urbano relacionado al hábitat.
Disponible en formato pdf:
http://www.unhabitat-rolac.org/anexo/308200515541170.pdf

UNESCO. Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje.
Disponible en:
http://www.ucm.es/info/ucmp/cont/descargas/documento5681.pdf

UNIFEM RA y FLACSO, 2005. Hacia la transparencia y la gobernabilidad con equidad. Presupuestos sensibles al género en la región andina. Quito, Ecuador.
Este libro documenta, en seis capítulos, el proceso que UNIFEM-RA siguió para impulsar esas iniciativas en Bolivia, Ecuador y Perú, mediante su programa DESafíos, sobre derechos económicos y sociales (DES), y como una herramienta para lograr el empoderamiento de las mujeres mediante el ejercicio de esos derechos.
Disponible en formato pdf:
http://www.pnud.cl/pdf/discursos/dis_35.pdf
http://www.docentes.up.edu.pe/EMoron/herram.pdf

Red Mujer y Hábitat – LAC, PGU - Programa de Gestión Urbana, ONU. Coordinación Regional para América Latina y el Caribe, UNIFEM - Oficina Regional para Brasil y Cono Sur, PNUD - Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, HABITAT - Centro de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos. 2002. Guía para la Formulación y Ejecución de Políticas Municipales dirigidas a Mujeres. Cuaderno de Trabajo Nro. 72, Serie: Cuadernos de Trabajo. 1ra. Edición PGU (Programa de Gestión Urbana) - Quito, Ecuador. Mayo 2000. 2da. Edición CISCSA (Centro de Intercambios y Servicios Cono Sur Argentina) - Córdoba, Argentina. Noviembre.

Red Latinoamericana Mujer y Hábitat de HIC y PGU - Programa de Gestión Urbana, ONU. 1998. Mujer y Hábitat. Experiencias Latinoamericanas. Cuaderno de Trabajo Nº 46, Serie: Cuadernos de Trabajo del PGU - ALC. Noviembre. Para adquisición o canje consultar a Programa de Gestión Urbana Coordinación para América Latina y El Caribe.

Sánchez de Madariaga, Inés. 2004. Urbanismo con perspectiva de género. Instituto Andaluz de la Mujer/ Junta de Andalucía/Fondo Social Europeo, Sevilla.
Disponible en formato pdf:
Enlace hacía el documento PDF "Urbanismo con perspectiva de género"

Sitios web

Coordinación de la Red Mujer y Hábitat de América Latina
La Red Mujer y Hábitat de América Latina adscribe a la Coalición Internacional del Hábitat -HIC- en la cual tiene representación en el Consejo de la misma desde el año 1988. Cuenta al momento con Centros de Iniciativa en la mayoría de los países de la región.
http://www.redmujer.org.ar/

Generourban
Generourban es un foro abierto sobre la integración de la perspectiva de género en el urbanismo, la planificación urbana y el desarrollo local. Queremos ciudades con espacios públicos, equipamientos, viviendas para todas y todos, mujeres y hombres, niñas y niños, mayores, inmigrantes, jóvenes, y personas con discapacidades.
Información: http://www.generourban.org/

Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer (INSTRAW).
Se hace investigaciones, capacitación e información para el empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género. A través del Sistema de redes como GAINS, el INSTRAW: produce investigaciones estratégicas; crea sinergias para la producción y diseminación del conocimiento; aumenta la capacidad de las organizaciones que trabajan para la igualdad de género; e identifica las mejores prácticas y las lecciones aprendidas en temas de género.
http://www.un-instraw.org/es/

INSTRAW – Capacitación: http://www.un-instraw.org/es/index.php?option=content&task=categorygsectionid=4tid=64=Itemid=82

INSTRAW – Proyecto Gobernabilidad, Género y Participación Política de las Mujeres en el Ámbito Local www.un-instraw.org/participacionpolitica/docsdisponibles.htm

Presupuesto y Género en América Latina y el Caribe
El portal de información sobre presupuestos pro-equidad de género en la región. Con base de datos de publicaciones, incitativas, expertas, metodologías, noticias y eventos.
Información: http://www.presupuestoygenero.net/s28/

Proyecto Red URB-AL 12 La mujer inmigrada. Igualdad, participación y liderazgo en el ámbito local.
El proyecto se propone mejorar el conocimiento de las realidades migratorias de las mujeres en cada una de las ciudades/países participantes, y así detectar e identificar los factores de explotación y desigualdad social de las mujeres inmigradas y/ o pertenecientes a grupos o minorías étnicas.
Información: www.urbal12mujerinmigrada.org

Glossário

Análise de Gênero: Uma forma sistemática de analisar os diferentes papéis das mulheres e dos homens em qualquer atividade, instituição ou política e seus diferentes impactos sobre as mulheres e os homens. Essencialmente, a análise de gênero pergunta "quem": quem faz o quê, tem acesso e controle sobre o quê, se beneficia do quê, em relação a ambos os sexos nas diferentes faixas etárias, classes, religiões, grupos étnicos, raças e castas. A análise de gênero significa também que, em cada grupo demográfico, sócio-econômico e cultural maior, os dados são separados por sexo e analisados separadamente por sexo. A análise de gênero requer uma compreensão da maneira como o trabalho é dividido e valorizado. Um foco de gênero – ou seja, olhar homens e mulheres separadamente – é necessário em cada estágio da análise. É preciso sempre perguntar como uma atividade, decisão ou plano específico afetará homens e mulheres de forma diferente, e alguns homens e mulheres diferentemente de outros homens e mulheres. (Adaptado de Parker, A. Rani. 1993. Another Point of View: A manual on gender analysis training for grassroots workers: Training Manual. UNIFEM, USA.).

Dados discriminados por sexo: Também denominado de "dados discriminados por gênero", refere-se à coleta e à classificação de estatísticas e dados (por exemplo, números da educação, dados sobre emprego e empresas, etc.) por sexo a fim de isolar os totais diferentes para mulheres e para homens e compará-los. Isto lança luz, por exemplo, sobre os setores da sociedade onde os homens e mulheres trabalham, ou os serviços que eles utilizam. Este é um pré-requisito para um planejamento com perspectiva de gênero.

Empoderamento: Processo e resultado final do crescimento da autonomia, através de vários meios, como o acesso ao conhecimento, habilidades e treinamento. É a vontade interior e a capacidade de mudar uma situação de forma positiva. A melhoria adquirida é então aplicada para mudar a situação social, política, econômica ou cultural da pessoa. O processo e o resultado do empoderamento é o principal objetivo da maioria das iniciativas de capacitação. As mulheres e os homens economicamente pobres não podem ser "empoderados"; só eles é que podem empoderar a si mesmos.

Equidade de gênero: O processo de ser justo com mulheres e com homens. O alvo da equidade de gênero vai além da igualdade de oportunidades, já que exige uma mudança transformadora. Reconhece que podem ser necessárias medidas diferentes para as mulheres e os homens, onde: (a) eles expressem necessidades e prioridades diferentes; ou (b) sua situação indique que alguns grupos de mulheres e de homens precisam do apoio de medidas adicionais a fim de assegurar que eles estejam "no mesmo pé de igualdade". Isto pode exigir ações específicas para assegurar a igualdade dos resultados para as mulheres e para os homens, ou entre as mulheres e os homens.

Equilíbrio de Gênero: Esta noção se refere à igualdade numérica entre mulheres e homens. As iniciativas de promover o equilíbrio de gênero incluem a representação igual de mulheres e homens nas câmaras municipais, empresas, concessionárias de serviços públicos e comissões, inclusive a igualdade numérica em atividades como as seguintes:

- ❏ Participar de reuniões e de grupos técnicos;
- ❏ Participar de eventos de treinamento
- ❏ Estar na lista de beneficiários de atividades de projetos
- ❏ Participar de reuniões comunitárias ou grupos de tomada de decisão
- ❏ Trabalhar como funcionários de organizações de desenvolvimento ou organizações parceiras

Embora as iniciativas de gênero sejam um ótimo primeiro passo para a promoção da igualdade de gênero, vale salientar que atingir o equilíbrio de gênero não é a mesma coisa que atingir a igualdade de gênero. Equilíbrio de gênero diz respeito à participação quantitativa das mulheres e dos homens, mas não indica, necessariamente, a participação qualitativa das mulheres e dos homens. Por exemplo, a participação quantitativa de homens e mulheres em uma reunião pode ser limitada em seu impacto, caso eles não participem ativamente nas discussões. Ter números iguais de homens e mulheres como funcionários de uma organização pode ter pouco impacto sobre a igualdade de gênero, caso eles estejam lotados em níveis hierárquicos diferentes da organização.

Gênero: Conjunto culturalmente específico de características que identifica o comportamento social das mulheres e dos homens e o relacionamento entre eles. Sendo assim, gênero não se refere apenas a mulheres ou homens, mas à relação entre eles e a forma como esta relação é socialmente construída. Por se tratar de um termo relacional, gênero deve incluir mulheres e homens. Como os conceitos de classe, raça e etnia, gênero é uma ferramenta analítica para a compreensão dos processos sociais (Status of Women, Canada, 1996).

Igualdade de gênero: Assegurar oportunidades semelhantes para as mulheres e os homens. Igualdade de gênero significa que as mulheres e os homens gozam de condições iguais para usufruir de seus plenos direitos humanos e o potencial de contribuir para o desenvolvimento nacional, político, econômico, social e cultural e se beneficiar dos resultados. Igualdade de gênero diz respeito à valorização por parte da sociedade das semelhanças e das diferenças entre mulheres e homens e seu trabalho de produção social, bem como de produção de bens e serviços.

Intersecionalidade: Uma ferramenta para a análise, *advocacy* e desenvolvimento de políticas que aborda as múltiplas discriminações e nos ajuda a compreender como diferentes conjuntos de identidades têm impacto sobre o acesso aos direitos e oportunidades. Trata-se de reconhecer que as mulheres experimentam a discriminação e as violações dos direitos humanos não apenas com base em gênero, mas também

devido a outras relações de poder desiguais, devido à sua raça, etnia, casta, classe, idade, orientação sexual, deficiência ou não, religião e uma série de outros fatores, inclusive o fato de serem ou não indígenas.

Patriarcado: Em sua definição mais ampla, diz respeito às relações sociais que manifestam e institucionalizam o domínio masculino sobre as mulheres e crianças da família, bem como a extensão do domínio masculino sobre as mulheres na sociedade em geral. Isto implica que os homens, em termos gerais, detêm o poder em todas as instituições importantes da sociedade e que as mulheres são privadas do acesso ao poder. A estrutura patriarcal é culturalmente específica e também é influenciada pelas relações sócio-econômicas nas sociedades. Isto não significa que as mulheres não tenham nenhum poder ou que sejam totalmente privadas de seus direitos, influência e recursos.

Com perspectiva de gênero: Este termo refere-se a idéias, iniciativas ou ações que levam em consideração as particularidades das vidas de homens e mulheres, buscando eliminar as desigualdades e promover uma distribuição igual de recursos, benefícios, fardos, direitos e obrigações entre homens e mulheres.

Sem perspectiva de gênero ("gender-blind"): Uma perspectiva que não reconhece as diferenças entre mulheres e homens. Por exemplo, políticas, programas, projetos e instituições podem não ter perspectiva de gênero caso as diferenças entre mulheres e homens não sejam consideradas, embora elas sejam relevantes para as questões consideradas. Políticas, programas, projetos e instituições sem perspectiva de gênero reproduzem implicitamente a norma masculina.

Relações de gênero: Constituem e são construídas por uma gama de instituições, como a família, o sistema legal ou o mercado. As relações de gênero são relações hierárquicas de poder entre homens e mulheres e tendem a não favorecer as mulheres. Essas hierarquias são muitas vezes aceitas como "naturais", porém elas são determinadas socialmente e com bases sociais, e, como tal, estão sujeitas a mudar com o passar do tempo.

Transversalidade de gênero: Processo de diagnóstico das implicações de qualquer ação planejada para homens e mulheres, inclusive legislação, políticas ou programas, em todas as áreas e em todos os níveis. Trata-se de uma estratégia para fazer com que os interesses e experiências das mulheres e dos homens se tornem uma dimensão integral do *design*, implementação, monitoramento e avaliação das políticas e programas em todas as esferas políticas, econômicas e sociais, para que homens e mulheres se beneficiem igualmente e a desigualdade não se perpetue. O principal alvo é atingir a igualdade de gênero [transformando a tendência predominante]. (Conclusões Acordadas, ECOSOC das Nações Unidas, 1997/2). A partir desta definição, é possível concluir que transversalidade de gênero como estratégia busca assegurar que as necessidades e prioridades de homens e mulheres sejam refletidas em todos os setores e em todos os níveis (do nível básico até o desenvolvimento de macro-políticas). Portanto, isto indica abordar a igualdade de gênero como tema transversal nas atividades operacionais e de políticas, e não apenas abordar a igualdade de gênero em determinados setores.

Gênero no Governo Local:
Manual de Treinamento para Capacitadores

Os governos locais estão reconhecendo cada vez mais a importância e os benefícios de abordar a equidade e igualdade de gênero na tomada de decisões políticas, programáticas e de serviços. Muitos se unem ao desafio.

Este Manual de Treinamento pretende ajudar a melhorar o entendimento dos problemas. Foi preparado como complemento de outros manuais de treinamento de UN-Habitat, fornecendo a capacitadores do governo local antecedentes e métodos de treinamento testados que precisam fortalecer a dimensão de gênero em suas atividades de treinamento diário. O Manual de Treinamento pode ser usado como uma ferramenta, introduzindo temas de gênero nos governos locais e sua importância para as políticas e implementação de seus projetos.

ISBN: 978-92-1-131974-3
HS/993/08 E

UN-HABITAT

Programa das Nações Unidas para os Assentamentos Humanos, UN-Habitat
Caixa Postal 30030 GPO 00100 Nairobi, Quênia
Telefone: (254 20) 762 3120
Fax: (254 20) 762 4266
Website: www.unhabitat.org